

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

執行委員長 A 1

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17号事件について、当委員会は、令和6年1月9日第1832回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、同太田治夫、同神吉知郁子、同北井久美子、同西村美香、同福島かなえ、同森円香、同渡邊敦子の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

(1) 被申立人Y1会社（以下「会社」という。）は、昭和30年頃より、従業員に対し、錬成費という名称にて毎年3,000円を支給しており、平成22年以降は、3月の給与支給日に併せて支給していた。また、申立人X1組合（以下「組合」という。）と会社との間では、給与の諸手当については、3年に一度団体交渉（以下「諸手当団交」という。）を開催して協議が行われていた。

なお、令和元年においては、同年10月に3回にわたって諸手当団交が開

催されたが、その際に、会社は後記(2)の錬成費廃止についての言及はしていなかった。

- (2) 2年1月30日、会社は、組合に対して錬成費の廃止を通知した。それに対して組合は、錬成費廃止の撤回等を要求し、3月4日、同月11日、同月17日及び同月24日に団体交渉が開催されたが、協議は進展しなかった。

3月25日、会社は、錬成費を従業員に支給せず、錬成費を廃止した。

その後、4月15日の団体交渉においても錬成費の廃止について協議が行われたが、労使の意見が対立して合意に至らなかった。

- (3) 本件は、会社が錬成費を廃止したことは組合運営に対する支配介入に、錬成費廃止に係る団体交渉における会社の一連の対応は不誠実な団体交渉に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 錬成費の廃止決定を撤回し、錬成費の支給についての団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 組合員の労働条件に関わる事項を変更する場合は、事前に誠実に団体交渉に応ずること。
- (3) 組合が団体交渉を申し入れた場合は、組合が要求した資料を提出するとともに具体的根拠を示すなどして、誠実に応ずること。
- (4) 陳謝文の手交、掲示、ホームページへの掲載等

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 申立人組合は、B2会社（同社は昭和42年に会社に事業を譲渡した。）の従業員により昭和24年に結成された労働組合であり、本件申立時における組合員数は29名である。

なお、会社には、組合のほかに、従業員総数の約8割が加入する申立外C1組合（以下「C1組合」という。）がある。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本店を置き、日刊新聞の発行等を業とする株式会社であり、従業員数は約2,700名である。

なお、会社はいわゆる非上場会社である。

### 2 錬成費支給の経緯

- (1) 会社は、昭和30年頃から、従業員に対して、錬成費との名称にて年3,000円の支給を行っていた。支給開始当初は、年に3回（3月、5月及び9月）各1,000円を支給していたが、51年以降は毎年3月に一括して3,000円を支給していた。

平成22年からは、毎年3月の給与支給日に給与とともに支給されるようになった。給与支給明細には、「諸手当2」欄に金額（3,000円）が、「会社からのお知らせ」欄に「今月の給与では『錬成費』が諸手当2欄にて支給されています（他に呼出手当、警備手当の支給がある方はその合計額です）。（労務部）」との文言が、それぞれ記載されていた。

なお、近年における錬成費の支給対象は、毎年3月1日時点で在籍する正社員、地域社員、パートナー社員、日勤嘱託、特別職嘱託、契約スタッフ等である。ただし、契約スタッフへの支給額は半額（1,500円）である。

- (2) 会社は、昭和30年頃に生命保険会社との間で団体定期保険契約を締結し、毎年3月には、保険会社より1年満了給付金が会社に還付されており、それを原資として、従業員に錬成費の支給が始められた。なお、近年における錬成費の支出総額は年間約800万円である。
- (3) 錬成費の支給が始められた経緯等について、労使ともに、上記(1)(2)以外の事情については正確な事実を把握しておらず、詳細は明らかではない。

### 3 諸手当団交等における労使のやり取り

- (1) 会社と、組合又はC1組合の間では、毎年10月又は1月に、①諸手当、②退職金及び③労働協約の各議題を毎年輪番的に変更して団体交渉を行うことが慣例となっていた。

令和元年10月において、会社と組合は、3回にわたって諸手当を議題とした諸手当団交を行った。なお、会社とC1組合との諸手当についての団体交渉の内容は明らかではない。

- (2) 10月3日、組合と会社は、第1回諸手当団交を開催した。

当該団体交渉において、給与の各種手当等に係る組合の要求事項について協議が行われた。その際に、会社は、組合に対し、下表の元年度中間決算の途中経過（平成31年4月から令和元年8月まで）を開示し、要旨以下ア及びイの説明を行った。

ア 今年度（元年度）の通期決算（平成31年4月から令和2年3月まで）は、いわゆるリーマン・ショック級の事態が生じない限り、赤字に陥ることはない見通しである。

イ しかし、来年度（2年度）は赤字になるとの見方が出ている、今回の赤字は、リーマン・ショック時のような景気の波の影響を受けたものではなく、構造的要因によるものである。一旦赤字に陥ると恒常化する可能性が高いため、赤字にならないように、この先も経費節減していく必要がある。会社は、そのような環境にあるので、組合が期待するような回答をすることは難しい。

【元年度中間決算の途中経過（平成31年4月から令和元年8月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	481億7,500万円	▲7億1,000万円(▲1.5%)
費用	478億7,100万円	▲4億2,400万円(▲0.9%)
営業利益	3億 300万円	▲2億8,500万円(▲48.4%)
経常利益	11億5,000万円	▲2億2,800万円(▲16.6%)
中間利益	10億6,500万円	▲2億9,500万円(▲21.7%)

(3) 10月17日、組合と会社は、第3回諸手当団交を開催した。

当該団体交渉において、引き続き、給与の各種手当等に係る組合の要求事項について協議が行われた。その際に、会社は要旨以下の回答を行った。

来年度（2年度）の赤字は何としても避けたいので、全社的に一層の経費削減を進めなければならない。現状で無理や無駄がないか、小も大も含めて各局にて点検を進めている中での（組合要求への）回答である。手当等が減る部分については、皆さんに我慢してもらわなければならないが、単身赴任手当などの必要な部分にはお金を回す判断をしている。会社の経営環境はこの10年で大きく変わっている。

(4) 11月7日、組合と会社は、第1回年末一時金団体交渉を開催した。

当該団体交渉では、組合の年末一時金要求について協議が行われた。そのやり取りにおいて、会社は、元年度の中間決算（平成31年4月から令和元年9月まで）の内容を開示し、要旨以下ア及びイの説明を行った。なお、会社が開示した中間決算の内容は下表のとおりである。

ア 売上高は8年連続で減少しており、600億円を割り込んだのは昭和61年以来であり、販売収入も21年連続の減少である。広告収入は7年連続

減少であるものの、参議院議員選挙が寄与して減収幅は前年よりも小さい。その他収入は、美術展などの大型事業を行っていないこともあり2年連続の減少である。

イ 様々な経費を削っているが、営業利益は昨年より半減近い減少となり、新聞発行事業のみで見れば6億円の赤字である。用紙費については、製紙会社の値上げを受けて、使用量減による経費削減効果が相殺されてしまった。人件費の減少は人員減によるものである。

【元年度中間決算（平成31年4月から令和元年9月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	584億8,500万円	▲18億8,600万円(▲3.1%)
販売収入	369億3,100万円	▲10億6,800万円(▲2.8%)
広告収入	104億1,300万円	▲4億1,700万円(▲3.9%)
その他収入	111億4,000万円	▲3億9,900万円(▲3.5%)
費用	576億2,900万円	▲11億8,800万円(▲2.0%)
用紙費	—	— (▲0.2%)
外注印刷費	—	— (▲3.0%)
減価償却費	—	— ( 6.0%)
人件費	—	— (▲0.9%)
営業利益	8億5,500万円	▲6億9,700万円(▲44.9%)
経常利益	17億3,500万円	▲6億4,600万円(▲27.1%)
中間利益	15億9,900万円	▲7億2,900万円(▲31.3%)

(5) 11月15日、組合は、組合員に向けて、団体交渉の状況を伝える組合ビラを配布した。この組合ビラには、上記(4)の元年度中間決算の内容とともに、過去12年間の中間決算における中間利益額の推移が下表のとおり記載されていた。

【中間利益の推移（過去12年間）】

平成20年度 ▲4億9,500万円	平成26年度 21億5,500万円
平成21年度 4億3,100万円	平成27年度 20億9,000万円
平成22年度 ▲9,500万円	平成28年度 23億5,400万円
平成23年度 8億3,700万円	平成29年度 24億1,800万円
平成24年度 21億7,200万円	平成30年度 23億2,800万円
平成25年度 34億3,900万円	令和元年度 15億9,900万円

(6) 11月15日、組合と会社は、第2回年末一時金団体交渉を開催した。

当該団体交渉では、引き続き年末一時金を議題として協議が行われた。そのやり取りにおいて、会社は、財務状況について、要旨以下の説明を行った。

今年度（元年度）はリーマン・ショック級の事態が生じない限り赤字に陥ることはないと考えている。しかし、経理部では来年度（2年度）は赤字に陥ると予想している。この赤字は、景気動向の影響を受けたものではなく、一旦赤字になればそれが慢性化する可能性がある。

(7) 11月21日、組合と会社は、第3回年末一時金団体交渉を開催した。

当該団体交渉では、引き続き年末一時金を議題として協議が行われた。その際に、会社は、財務状況について、現在の状況が続けば、来年度は赤字に陥る可能性が高い。新聞発行事業だけでみると、既に赤字となっているなどと述べた。

(8) なお、前記(2)ないし(4)、(6)及び(7)の団体交渉において、会社は、後記4(1)アの錬成費廃止についての提案や言及はしていない。

#### 4 錬成費の廃止通知

(1) 2年1月30日、組合と会社は、「事務連絡」と呼ばれる会議を開催した。

「事務連絡」は、毎月、組合と会社との間で、組織、人事、賞罰、労働条件その他組合又は会社が必要と認めた事項について連絡を行うために設けられた会合の場（以下「定例事務連絡」という。）である。

定例事務連絡において、以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 会社は、従前支給していた錬成費を今年から廃止する旨を通知するとともに、廃止理由について、要旨以下(ア)ないし(エ)の説明を行った。なお、会社が組合に対して錬成費の廃止について言及したのは、この定例事務連絡が初めてである。

(ア) 現在、会社は、聖域を設けずに精査して全社的に経費節減に取り組んでいる。支給根拠が乏しかったり、所期の目的を終えている支出などは、抜本的に見直す必要がある。錬成費は、支給規定がないままに、これまで支払ってきたものであることから、会社を取り巻く環境の急速な悪化を受けて廃止することとした。以上について、ご理解願いたい。

(イ) 錬成費の歴史的意味などは正直よく分からない。錬成費を所管する労務部でも、春分の日、秋分の日、こどもの日の分をまとめて、毎年3月の給与日に併せて支給するようになったことぐらいしか、過去か

ら引き継がれてきていない。

(ウ) かつての錬成費の原資は、昭和30年代に契約した団体生命保険の1年満了給付金である。その後、その保険は補償内容が時代に合わなくなって解約したことから、錬成費の支払に充てる原資自体がなくなった。しかしながら、会社は、それ以後も、原資の100パーセントを会社が持ち出す形で錬成費を支払い続けて現在に至っている。

しかし、このような支給根拠が乏しい錬成費に充てている財源は、今後は、より有効に使うべきであるとの判断に至り、今回の廃止となった。

(エ) 錬成費は給与ではないと考えている。

イ これに対して組合は、錬成費の廃止に反対し、要旨以下(ア)及び(イ)のとおり述べた。

(ア) 錬成費は、給与支給明細に記載されているのだから労働条件である。会社の一方的な通知をもって廃止することはできず、廃止するには、団体交渉を行い労使合意をすることが必要である。

(イ) 本日の錬成費廃止の話は、会社からの「提案」として聞いておく。ただし、錬成費が長年支払われてきた実態は重く、簡単に廃止できるものではなく、組合として受け入れられないことは伝えておく。

(2) 1月30日、C1組合と会社は「経営協議会」を開催した。経営協議会とは、毎月、C1組合と会社との間で、組織、人事、賞罰、労働条件その他C1組合又は会社が必要と認めた事項について連絡を行うために設けられた会合の場である。なお、この経営協議会は、上記(1)の定例事務連絡と同日に開催されたが、その開催の先後は明らかではない。

ア 経営協議会において、会社は、C1組合に対し、錬成費を廃止する旨を通知するとともに、錬成費廃止の理由等について、要旨以下(ア)ないし(ウ)のとおり説明した。

(ア) 錬成費は支給規定がないまま支払われてきたものであり、経費節減の流れを受けて、そのような支給根拠の乏しい錬成費は見直しの対象となった。会社の環境が急速に悪化している中で廃止を決めたものである。以上についてご理解を願いたい。

(イ) 錬成費は歴史的な意義もよく分からない。その原資には、昭和30年代に契約した団体生命保険の1年満了給付金を充ててきたが、時代に合わなくなったため、平成21年に保険は解約した。その後は、給付原資がなくなったので、会社が原資の100パーセントを持ち出して支払ってきた。

(ウ) 昨年度でいえば、社員には満額（3,000円）、契約スタッフには半額（1,500円）支給しており、全体で800万円掛かっている。

イ その後、労使にて要旨以下(ア)ないし(ウ)のやり取りが行われた。

(ア) C1組合が、昨年（令和元年）10月の諸手当についての団体交渉では錬成費廃止の件は提示されなかったとして、今回のタイミングで廃止を提示した理由を尋ねた。また、C1組合は、平成21年以降に入社した従業員らは、錬成費の原資が団体生命保険の給付金であったとの経緯を知らずに、文字どおり、自分を「鍛える」ために会社から支払われていると理解しているかもしれない、経緯を知っていたとしても、錬成費の一方的な廃止は残念、寂しいと思う組合員は多いと思うなどと述べた

(イ) それに対して会社は、上記団体交渉は（給与としての）手当についての団体交渉であり、そもそも錬成費は支給規定もなく手当ではない。今回伝えたのは、事前に廃止をお知らせするという趣旨である、組合員の皆さんが残念だと思うのは理解できるが、なぜ、錬成費という名称なのかの理由も分からないし、会社が従業員に何かを錬成してくださいとお願いしたこともない、本来は、保険を解約して原資がなくなった平成21年の時点で錬成費を廃止すべきであったが、当時は、現在ほど経営状態が悪くなく、皆さんのことを思って支給を続けてきたものの、現在は非常に厳しい経営環境にあり、もはや根拠のない支払を続けられる時代ではなくなったと述べた。

(ウ) C1組合は、錬成費はその支給根拠が乏しいとはいえ、その廃止に対して労働組合として防衛ができず、結果的に一方的な廃止連絡となり残念だが、これが契機となって、手当がなし崩し的に減るのではとの不安が広がらないように配慮してほしいと述べた。

それに対して会社は、過去の右肩上がりの時代に様々なものが膨らんでしまった、今はそれらを見直すべき段階に来ており、このことは、継続的に維持できる組織に変えるための必要な作業である、根拠のない支払を続けることは会社の体力を削ることにつながる、組合員にとっても将来の不安がないようにする手段だと考えていると述べた。

- (3) 2月28日、組合は、会社に対して、「春闘要求書」を交付した。この要求書には、本給の引上げなどとともに、錬成費の増額を要求する旨が記載されていた。

## 5 錬成費廃止通知後の団体交渉の開催

- (1) 3月4日、組合と会社は、第1回春闘団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、賃上げなどの春闘要求について協議が行われ、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 会社は、春闘要求に係るやり取りにおいて、下表のとおり、元年度の通期決算の見込みを開示し、要旨以下の説明を行った。

元年度の通期決算は厳しい内容である。これまで全社で経費節減に取り組んできたものの、期待したほどの節減効果が出ず、その結果、利益が激減してしまう見込みである。会社の稼ぐ力自体が落ちており、来年度は赤字の可能性がある。そのため、今後は、増収に向けた努力と更なる経費節減が必要である。

### 【元年度通期決算見込（平成31年4月から令和2年3月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	1,177億9,600万円	▲43億4,700万円（▲3.6%）
販売収入	734億2,600万円	▲23億1,000万円（▲3.1%）
広告収入	217億 200万円	▲18億 300万円（▲7.7%）
その他収入	226億6,800万円	▲2億3,400万円（▲1.0%）
費用	1,164億2,100万円	▲13億2,100万円（▲1.1%）
営業利益	13億7,500万円	▲30億2,600万円（▲68.8%）
経常利益	32億4,400万円	▲29億2,500万円（▲47.4%）
税引前利益	26億5,600万円	▲22億1,600万円（▲45.5%）
当期利益	15億 600万円	▲18億7,800万円（▲55.5%）

イ 組合は、要旨以下のとおり述べた上で、錬成費廃止の撤回を求めた。

組合は春闘要求として錬成費の増額を求める。錬成費は、給与支給明細では「諸手当2」として支払われており、賃金の一部である。このよ

うに、きちんとした根拠、背景、理由、趣旨のもとで支給されてきたものである。

また、退職した組合OBに聞いたところ、錬成費は昭和30年代から支給されてきたが、これは、新聞休刊日が増えて用紙代経費が減り、その分を従業員に還元するものであり、そのお金で家族で映画を見たり、ごちそうを食べたりする、そういう趣旨のお金であると聞いている。

支給規定の有無は我々の知るところではないが、錬成費は現実に支給されてきたのであるから、支給規定がないのであれば、それは（規定整備をしていない）会社側の落ち度である。労使の協議を経て合意に至らない限り、会社側で一方的に廃止を決定することはできない。

(2) 令和2年3月11日、組合と会社は、第2回春闘団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、賃上げや錬成費等の春闘要求事項について協議が行われ、要旨以下アないしカのやり取りが行われた。

ア 組合が、会社の役員等（役員22名、相談役17名、参与27名、客員52名）の報酬額の開示を求めると、会社は、報酬額の開示は法的に義務付けられていないと回答して、これに応じなかった。

組合は、コストカットをしておいて、相談役などの名誉職といわれるような人にはどれくらいの報酬を払っているのだという話だ、役員報酬はコストカットの聖域なのかと問うと、会社は、それらは、取締役会が決める問題だと回答した。

組合は、総額が分かれば、組合側で一人当たりの平均額を計算するとして、役員報酬の総額を開示することを求めると、会社は、開示しない旨を回答した。

イ 組合が、上記アの役員等のうち、「客員」の定義や定年を問うと、会社は、「客員」は、局長経験者、関連会社の代表者及びそれに準ずる者であり、1年ごとの労働契約で、定年は65歳であると回答した。

組合は、「客員」への報酬が労働者の賃金なのであれば、なおさら開示してもらいたいと述べるとともに、以前実施した役員賞与のカットは現在でも続いているのかと尋ねた。それに対して、会社の出席者は、把握していない旨を回答した。

ウ その後、議題は錬成費の廃止問題に移り、組合は、昔の団体交渉において、会社が錬成費の支給趣旨について、「3,000円あれば、家族で映画を見て、食事して、汽車で帰れる。それぐらいの金額だったんだよ。」と説明していた記憶があると述べた。

それに対して、会社は、錬成費は支給根拠が曖昧で、これまでは会社の「気持ち」として支払っていたが、今の会社にはそのようなものを今後も払い続けていく余裕がなくなったと述べた。

エ 組合は、会社の説明には全く納得できないと述べて、錬成費廃止の撤回を求めると、会社は、錬成費を廃止する合理的な理由があると考えていると述べた。組合は、錬成費は賃金である、本日の会社の回答をみても、組合の要求に全く答えていない、情報開示についての対応も不誠実であるとして、再検討を求めた。

オ 会社の出席者の一人は、確かに、前回の団体交渉の中で述べていた組合が組合OBから聞いたという話(前記(1)イ)を聞いた記憶はあるが、原資である保険の給付金は既になくなり、その後は会社の持ち出しで支給してきた、また、錬成費の支給根拠が曖昧でどこにも書いてない、これまでの錬成費の支給は会社の「気持ち」で行っていたものであるが、今ではそれを続ける余裕がないため今年から廃止としたい、それだけ厳しい状況に追い込まれていると述べた。

カ 組合は、利益は15億円出ており、また、これまで我々の一時金などの賃金が相当削られてきたと主張すると、会社は、削りに削って、(この決算が)やっとの数字であるし、人件費の削減については、本当のところまだ手を付けていないと述べた。

(3) 3月11日、C1組合と会社は、春闘に係る団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、元年度の通期決算の見込みについて、売上は3.6パーセント落ち込んで昭和61年度並みの水準であり、しかも、これは新型コロナウイルス流行の影響を加味していない数字である、減少率は昨年より少ないものの、新聞発行事業だけでは赤字となっており、不動産事業がなければ会社が成り立たない、これは極めて厳しい数字であり、新聞社としては危機的状況であると説明した。

- (4) 3月12日、会社は、社内のポータルサイト（従業員専用のウェブサイト）に、錬成費の廃止について、以下の内容を掲載して周知した。

「◎錬成費廃止のお知らせ（管理局労務部）

毎年3月給与と合わせて支給していた錬成費を今年から廃止します。

錬成費は支給規定がないままに支払いが続いていましたが、社を取り巻く環境が急速に悪化している中で廃止を決めました。ご理解のほどをお願いいたします。」

- (5) 令和2年3月17日、組合と会社は、第3回春闘団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、引き続き、賃上げや錬成費等について協議が行われた。その際に、要旨以下ア及びイのやり取りが行われた。

ア 役員報酬について

- (ア) 組合は、会社は前回の第2回春闘団体交渉において、役員報酬と賞与が現在もカットされているのかについて把握していない旨を述べたが、その後調べたかと尋ねた。それに対して会社は、リーマン・ショック時の団体交渉において、組合に対し、役員報酬を20パーセントカットしている旨を説明しているが、それが今でも続いていると回答した。

組合が、それは賞与のことか、報酬のことかと問うと、会社は、賞与とか分けずに役員報酬と言っていると思う、金額は株主に聞かれば回答しなければならないが、などと述べた。

- (イ) 組合が、役員のうち相談役と参与について、どのような者が就くのか、定年はあるのかと問うと、会社は、①相談役は、常務以上を経験した全ての者が就任する、定年はないので終身の職である、報酬を支払っているか否かは分からない、②参与は、取締役の経験者が就く、定年はないので終身の職である、③顧問は、社長経験者が就くと回答した。

イ 錬成費の廃止について

組合が、錬成費は給与支給明細上、「諸手当2」として支払われているが、課税対象であるのかと問うと、会社は、課税対象である旨を回答した。

組合は、そうであれば、錬成費は課税所得である賃金である、それを会社が勝手に取り上げることはできないと主張して、錬成費廃止の撤回を求めた。

- (6) 3月24日、組合と会社は、第4回春闘団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、要旨以下ア及イのやり取りが行われた。

ア 組合は、明日（3月25日）が錬成費の支給日であるが、社内のポータルサイトには「錬成費廃止のお知らせ」という一方的な廃止のお知らせが掲載されている、しかし、錬成費は課税所得である賃金であるから、労使合意がない限り会社が勝手に廃止することはできない、明日きちんと錬成費を支払うことを求める、錬成費廃止を実施すれば大変なことになるなどと述べて廃止の撤回を求めた。

イ それに対して会社は、ポータルサイトに掲載したとおりである、錬成費の廃止には合理的理由があるとして、支給しない旨を回答した。

- (7) 3月25日、会社は、全従業員に対して錬成費を支給せず、錬成費を廃止した。

- (8) 3月25日、組合は、会社に対して、錬成費の廃止について以下の内容を記載した抗議文を送付した。

「会社は本日（3月25日）振り込み分の賃金において『諸手当2』として支払われるはずの3,000円（錬成費）を支払わなかった。

錬成費は、毎年3月に賃金の一部として長年支給されているもので、従業員の課税所得である。労働者の賃金である。

組合は現在、春闘で錬成費の増額を要求しており、労使交渉中である。廃止方針を示す会社に対し、組合は『労使合意なく勝手に廃止できるものではない』と、再三にわたって会社に警告してきた。

それにもかかわらず、会社は一方的に支給を中止してきた。言語道断である。組合は会社に厳重に抗議するとともに、法的措置の検討も含めて断固とした対応を取らざるを得ないことを通告する。」

- (9) 4月15日、組合と会社は、第5回春闘団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、要旨以下アないしキのやり取りが行われた。

ア 組合が、3月25日の給与支給日に錬成費の支給を一方的にやめたとし

て抗議するとともに、組合の抗議文（上記(8)）に対する会社の見解を問うと、会社は、これまでの団体交渉でお話ししたとおりであると回答した。

組合は、この春闘団体交渉では錬成費増額も要求しており、いまだ交渉は継続中であるとして、錬成費を支給することを要求した。それに対して会社は、錬成費の廃止については、その理由を絶えず説明してきた、廃止には合理的な根拠があると考えている、今の経営環境を考えると一層の経費削減を進めねばならず、廃止の措置はやむを得ないと考えていると回答した。

イ 組合が、錬成費を廃止する理由・目的は、経費削減ということかと問うと、会社は、第一には経費削減であり、第二には支給根拠が曖昧であるということであると回答した。

ウ 組合が、会社は支給根拠が曖昧だなどというが、会社の引継ぎが悪いだけの話だとして、支給根拠が曖昧なものを60年間も払い続けてきたのかと問うと、会社は、錬成費は慣例で支払ってきたものであり、会社の諸規定のどこにも記載されていないと述べた。

組合は、明文規定はなくとも「運用」で払ってきた通勤手当の最低保障900円では、会社は、前年の諸手当団交で、最低保障の廃止を「回答」として出していると主張した。それに対して会社は、その900円は運用で払っているが明文化はなされている、一方で錬成費については、就業規則や賃金規程等のどこにも書かれていないと反論した。

組合が、なぜ錬成費はどこにも書かれていないのかと問うと、会社は、慣例で支払ってきたものと思われる旨を回答した。

組合が、錬成費は、給与支給明細にも記載されて所得税も課税されている、曖昧なものではないと主張すると、会社は、明細に記載しないと支給ができない、給与支給明細に記載したことは（支給するための）一つの方法論として採ったものだ、非課税のものを除けば、会社が支払うものには全て税金が掛かる、給与支給明細に記載しないと支給できないなどと述べた。

エ 組合が、正社員とパートナー社員以外の者や部長以上の幹部従業員は

錬成費の支給対象であるのかと問うと、会社は、特別嘱託は対象外としていたが、地域社員、契約職員B、契約職員、補助職員は支給対象であり、また、部長以上については、定年に達していない局長までには支給していると思うと回答した。

オ 組合は、一方的な支給停止という乱暴な方法を取るべきではない、なぜ、労使合意を得てから進もうとしないのか、労使で議論して、双方が納得してという手順が全くなく一方的だと述べて、会社の姿勢を批判した。

会社は、3月25日の支給日までに錬成費廃止について合意ができればよかったが、それができなかったのでやむを得ず廃止した、会社としては、これまでの団体交渉において十分に説明を尽くしたと考えている、お互いに結論を見いだせなかったのは残念であると述べた。

カ 組合は、この春闘では錬成費の増額を要求し、現在交渉中である、そうした中での廃止は手続的に間違っていると主張した。それに対して、会社は、組合の同意がなければ何もできないとは考えていない、社内の方の人たちからは理解を得られていると述べた。

組合は、C1組合は錬成費を要らないと言ったかもしれないが、我々は違う、その支給について現在交渉中であると主張した。会社は、確かに、出張旅費の従来規定など、組合の同意が得られずに残しているものは存在するが、今回の錬成費は一斉に廃止して問題ないと考えていると述べた。

組合が、組合の同意がなくても錬成費を廃止できる法的根拠があるのかと問うと、会社は、様々な「ものの本」に書いてあると述べた。組合が、「ものの本」とは何のことか、どこに書いてあるのかなどと述べると、会社は、いちいち教えるつもりはない、錬成費廃止は合理的な根拠があればできる、自分たちで調べてほしい、ここは交渉の場であるから、そのようなことをいちいち教える必要はないなどと述べた。

キ 組合は、労使の合意ができない場合に、なぜ一度立ち止まることができず進もうとしないのか、これが組合の理解を求めようという態度なのかと述べて会社の回答を批判した。

それに対して会社は、定例事務連絡にて組合に説明し、これまでの春闘団体交渉でも4回にもわたって協議を重ねてきた、労使合意できなかったことは残念だと述べると、組合は、このような乱暴なことは絶対認めない、法的措置も含めて断固とした対応を取ると述べた。

- (10) 11月30日、会社とC1組合は、錬成費の廃止について、以下の内容の「確認書」を作成して双方が調印した。

「1 甲（注：会社を指す。）は、自らが厳しい経営状況にあること及び錬成費の支給根拠が曖昧な上に支給規定もないこと（以下「本件事情」という。）を踏まえ、令和2年以降、甲の従業員（乙（注：C1組合を指す。）の組合員を含む。以下「甲の従業員」を「本件従業員」という。）に対して錬成費を支給しないことを決定し、令和2年1月30日に、乙に対し、その旨を告知（以下「本件告知」という。）した。

2 乙は、本件告知により、甲が本件従業員に対して錬成費を支給しないこととした本件事情を理解し、甲から本件従業員に対し、令和2年以降、錬成費を支給しないことについて、令和2年2月18日に承認した。」

- (11) 3年3月18日、組合と会社は、春闘要求に係る団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、令和2年度の通期決算見込みを開示して説明を行った。なお、会社が開示した通期決算見込みの内容は下表のとおりである。

【2年度通期決算見込み（2年4月から3年3月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	1,074億8,800万円	▲94億9,300万円（▲8.1%）
販売収入	711億1,300万円	▲23億5,100万円（▲3.2%）
広告収入	165億5,300万円	▲48億5,400万円（▲23.7%）
その他収入	198億2,300万円	▲22億8,700万円（▲10.3%）
費用	1,085億9,700万円	▲79億5,200万円（▲6.9%）
営業利益	▲11億900万円	▲15億4,100万円（不明）
経常利益	7億5,100万円	▲15億9,400万円（不明）
税引前利益	20億800万円	3億5,200万円（不明）
当期利益	18億5,800万円	8億5,600万円（不明）

- (12) 3月22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。

6 本件申立て後の団体交渉における会社の財務情報の開示状況

- (1) 4年5月16日、組合と会社は、夏季一時金に係る団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、夏季一時金について協議が行われた。その際に、会社は、令和3年度の下期決算（3年10月から4年3月まで）及び通期決算（3年4月から4年3月まで）を開示して説明を行った。なお、会社が開示した3年度通期決算の内容は下表のとおりである。

【3年度通期決算（3年4月から4年3月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	1,076億3,900万円	3100万円 (0.0%)
販売収入	685億6,500万円	▲25億2,600万円 (▲3.6%)
広告収入	178億2,800万円	9億5,000万円 (5.6%)
その他収入	212億4,500万円	16億700万円 (8.2%)
費用	1,020億6,800万円	▲45億8,500万円 (▲4.3%)
営業利益	55億7,000万円	46億1,700万円 (484.7%)
経常利益	53億5,800万円	25億4,100万円 (90.3%)
税引前利益	49億6,000万円	▲7億6,500万円 (18.2%)
当期利益	27億6,100万円	▲1億9,600万円 (▲6.5%)

- (2) 5年3月2日、組合と会社は、春闘要求に係る団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、令和4年度の通期決算の見込みを開示して説明を行った。なお、会社が開示した4年度通期決算の内容は下表のとおりである。

【4年度通期決算見込み（4年4月から5年3月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	1,039億6,200万円	▲36億7,700万円 (▲3.4%)
販売収入	650億8,300万円	▲34億8,300万円 (▲5.1%)
広告収入	165億9,400万円	▲12億3,400万円 (▲6.9%)
その他収入	222億8,400万円	10億3,900万円 (4.9%)
費用	1,004億9,800万円	▲15億7,200万円 (▲1.5%)
営業利益	34億6,500万円	▲21億500万円 (▲37.8%)
経常利益	22億8,400万円	▲30億7,400万円 (▲57.4%)
税引前利益	21億3,100万円	▲28億3,100万円 (▲57.0%)
当期利益	15億1,100万円	▲12億5,100万円 (▲45.3%)

- (3) 3月10日、組合は、組合員に対し、3月2日の団体交渉（上記(2)）の内容を伝える組合ビラを配布した。

この組合ビラには、団体交渉における労使のやり取りとともに、平成元年度から令和4年度まで、過去34年間分の会社の当期利益（通期）の推移

が記載されていた。なお、その記載のうち、直近10年間分（平成25年度から令和4年度まで）の内容は下表のとおりである。

【当期利益（通期）の推移（過去10年間）】

平成25年度	62億4,100万円	平成30年度	33億8,400万円
平成26年度	24億2,100万円	令和元年度	10億200万円
平成27年度	38億400万円	令和2年度	29億5,800万円
平成28年度	52億7,500万円	令和3年度	27億6,100万円
平成29年度	52億4,700万円	令和4年度	15億1,100万円

(4) 5月8日、組合と会社は、夏季一時金に係る団体交渉を開催した。

当該団体交渉において、会社は、令和4年度の通期決算の速報値を開示して説明を行った。なお、当該団体交渉において会社が開示した内容は下表のとおりである。

【4年度通期決算速報値（4年4月から5年3月まで）】

項目	金額	前年同期比
売上	1,041億9,400万円	▲34億4,400万円（▲3.2%）
販売収入	651億7,500万円	▲33億9,000万円（▲4.9%）
広告収入	166億8,400万円	▲11億4,400万円（▲6.4%）
その他収入	233億3,400万円	10億8,900万円（5.1%）
費用	1,012億1,500万円	▲8億5,200万円（▲0.8%）
営業利益	29億7,800万円	▲25億9,100万円（▲46.5%）
経常利益	33億6,600万円	▲19億9,100万円（▲37.2%）
税引前利益	32億3,600万円	▲17億2,500万円（▲34.8%）
当期利益	24億7,000万円	▲2億9,000万円（▲10.6%）

### 第3 判断

1 会社が錬成費を廃止したことは組合運営に対する支配介入に当たるかについて

(1) 申立人組合の主張

錬成費の支給は、労使慣行が成立しており労働契約の一部である。

また、会社の財務基盤及び財務状況は良好であり、わずか年間800万円の錬成費を廃止する必要性、合理性は何ら存在していない。

それにもかかわらず、会社は、給与の手当について協議する場である諸手当団交では、錬成費廃止について何ら言及せず、その後、2年1月に不意打ち的に錬成費廃止を通知し、組合の反対を無視して一方的にその廃止を強行した。

以上の事情からすれば、会社が錬成費を廃止したことは、組合運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人会社の主張

そもそも錬成費は、恩恵的給付であり労働契約の内容ではない。

また、会社の財務状況は悪化しており、根拠規定もなく支給の趣旨や趣旨も曖昧な給費である錬成費を削減する必要性、合理性は存在する。

さらに、錬成費の廃止は全従業員に対して行っており、組合の組合員を差別したものでもない。

したがって、会社が錬成費を廃止したことは、組合運営に対する支配介入には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 錬成費が、約60年もの長期間にわたり、労使双方から特段の異論が出ることもなく、繰り返し支給が続けられてきたという経緯(第2.2(1))に鑑みると、会社が、錬成費の見直しを図るのであれば、3年ごとに開催される諸手当団交(同3(1)(2)(3))において十分な協議がなされることが望ましかったというべきであり、会社が、諸手当団交では提案せずに、従前の支給日の約2か月前に廃止を通知したこと(同4(1))は、いささか拙速な対応であったといえる。

イ しかしながら、会社が錬成費廃止を通知した2年1月以前の事情をみると、元年10月の諸手当団交及び同年11月の年末一時金団体交渉において、会社は経営状況の悪化と次年度の赤字陥落への懸念に言及しており、また、会社が組合に開示した元年度の中間決算の内容をみても、赤字決算ではないものの、営業利益が前年の6割弱まで大きく減少しており(第2.3(2)ないし(7))、当時の会社の財務状況は、必ずしも良好ではなかったといえる。

そのような財政状況を考慮すると、支給の趣旨や経緯が明確とはいえない錬成費(第2.2)を見直す必要性がなかったとはいえず、会社が錬成費の見直しに着手したとしても、必ずしも不自然な対応とはいえない。

ウ さらに、会社は、組合の組合員だけでなく、C1組合の組合員や非

組合員も含めた全従業員を対象として、錬成費を廃止している（第2.5(7)）。また、組合とC1組合の双方に対し、同じ日に錬成費の廃止を告げ、両労働組合に対する廃止理由の説明内容をみても大きな差異は認められない（第2.4(1)(2)）。しかも、実際に、錬成費廃止後に組合から脱退者が生じたなどの事実も認められない。

エ 加えて、労使合意には至らなかったものの、錬成費廃止の通知後に、複数回にわたって団体交渉が開催されて協議が行われ（第2.5(1)(2)(5)(6)(9)）、会社は、後記2(3)の判断のとおり、団体交渉において、組合に対し、錬成費廃止につきその根拠となる資料を示して相応の説明をしている。

オ そうすると、前記アのとおり、約60年もの長期間にわたり支給が続けられてきた錬成費の見直しを図るのであれば、本来は、3年ごとに開催される諸手当団交において十分な協議がなされることが望ましかったといえるものの、前記イないしエの事情を総合的に考慮すると、錬成費の廃止は、良好とはいえない財務状況を背景として、組合の組合員だけではなく、C1組合の組合員や非組合員を含む全従業員を対象として、錬成費の支給の見直しを図ったものとみるのが相当であり、会社が、錬成費の廃止の協議に当たり、組合とC1組合とで同等の取扱いをしていることや、やや拙速であったとはいえ、組合との間で複数回の団体交渉を行い、資料を示して相応の説明をしたこと等も踏まえると、会社が錬成費を廃止したことが、組合の運営に対する支配介入に当たるとまではいえない。

## 2 錬成費廃止に係る団体交渉における会社の一連の対応は不誠実な団体交渉に当たるかについて

### (1) 申立人組合の主張

錬成費の支給は、労働契約の内容を構成する労使慣行であり、組合員の労働条件その他の待遇といえることから、当然に義務的団交事項であり、会社は誠実に団体交渉に応じる義務がある。

しかしながら、会社は、元年10月の諸手当団交では錬成費廃止について何ら言及せず、その後、2年1月30日に不意打ち的に錬成費廃止を通告

して廃止を強行した。

また、会社は、当時、15億円の黒字決算を見込むなど財務基盤は安定しており、わずか年間800万円にすぎない錬成費を廃止すべき具体的な必要性は一切存在していない。

それにもかかわらず、会社は、団体交渉において抽象的な経営危機を主張して廃止の結論を述べるだけで、錬成費廃止の必要性や合理性についての具体的根拠や説明を行わず、組合が求めた役員報酬の開示にも応じなかった。

さらに、会社は、組合との団体交渉では錬成費は労働条件ではないと主張する一方で、多数派労組であるC1組合との間では、「確認書」なる労働協約を締結し、労働条件として錬成費の廃止を確認している。

以上のような会社の対応は、団体交渉における誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を果たしたとはいえず、不誠実な団体交渉に当たる。

## (2) 被申立人会社の主張

錬成費は、任意的恩恵的給付であり組合員の労働条件ではないことから、そもそも義務的団交事項には当たらない。

また、団体交渉において、会社は、業績が悪化していることについて、今後の見通しも含めて示すなど必要な説明を尽くしている。

なお、組合から開示を求められた役員報酬の額は、そもそも、錬成費廃止の合理性判断とは無関係な情報であり、また、役員の個人情報でもあるから、会社が開示に応じなかったことには合理的理由がある。

以上のとおり、会社の対応は不誠実な団体交渉には当たらない。

## (3) 当委員会の判断

ア 錬成費の廃止は、それまで約60年もの長期間にわたって反復継続されてきた金銭給付（第2. 2(1)）がなくなるのであるから、組合員の労働条件その他の待遇に当たるものとして、使用者が誠実に協議に応ずべき義務的団交事項に当たるといえる。

そして、組合は、錬成費廃止に係る団体交渉における会社の一連の対応が不誠実な団体交渉に当たると主張するので、以下検討する。

イ 組合は、会社は黒字決算を見込むなど錬成費を廃止する必要性がなかったにもかかわらず、抽象的な経営危機を主張して廃止の結論を述べるだけで、錬成費廃止の必要性や合理性についての具体的根拠や説明を行わず、組合が求める役員報酬の開示にも応じなかったと主張する。

ウ そこで、会社の対応をみると、会社は、錬成費廃止の通知とその後の春闘団体交渉において、一貫して、錬成費を廃止すること及びその廃止には合理的理由がある旨を繰り返し述べている（第2. 4(1)、5(1)(2)(5)(6)(9)）。また、会社は、第2回春闘団体交渉において、組合からの役員報酬の開示要求に対し、開示する法的義務はないなどと回答して、これに応じていないことが認められる（第2. 5(2)ア）。

エ しかし、会社は、定例事務連絡において、錬成費廃止の理由として、①支給の根拠や趣旨が不明確であること、②会社の経営環境が悪化していることを挙げており（第2. 4(1)）、その後の団体交渉でも、元年度の通期決算の内容を開示した上で、利益減少の要因や来年度の赤字転落の可能性などの懸念等を説明している（第2. 5(1)）。

このことからすれば、会社は、錬成費廃止の理由として挙げる財務状況について、その根拠となる資料を示して相応の説明をしていたとみるのが相当である。

オ また、錬成費の支給根拠及び支給趣旨が不明確であることについては、会社は、定例事務連絡において、事情の変遷を錬成費の支給開始時まで遡及して説明しており（第2. 4(1)）、その後の団体交渉においても、錬成費の支給根拠と支給趣旨が不明確であることについて、労使間において大きな認識の相違はなかったといえる（同5(1)(2)(9)）のであるから、その点に係る議論が具体的に進展する余地は乏しかったともいえる。

そして、錬成費廃止通知後に開催された、5回の春闘団体交渉におけるやり取りをみると、錬成費が賃金や労働条件に当たるのか、廃止理由が合理的といえるのかなどをめぐって、労使ともに同じ主張が繰り返し述べられている（第2. 5(1)(2)(5)(6)(9)）。このように、労使の主張が対立して同様のやり取りが繰り返されていたのであるから、会社が従前の主張を繰り返し回答したとしても無理からぬところであったとみるべき

である。

カ さらに、組合が開示を求めた役員報酬額については、第3回春闘団体交渉において、会社は、リーマン・ショック時に実施した役員報酬の2割削減を現在においても継続していることや、役員に就く者の属性に係る組合の質問には回答しており（第2.5(5)ア）、一定の回答は行っていたといえる。

キ そして、前記1(3)の判断のとおり、約60年もの長期間にわたり支給が続けられてきた錬成費については、諸手当団交の場において十分な協議がなされることが望ましく、会社が、約2か月前に廃止を通知したことは、いささか拙速な対応であったといえるものの、前記エないしカのとおり、会社は、錬成費廃止の通知後に行われた5回の春闘団体交渉を通じて、錬成費を廃止する理由について、その根拠となる必要な財務資料を開示するなどして、相応の対応をしていたのであるから、会社の団体交渉における一連の対応が不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が錬成費を廃止したこと及びこの点に係る会社の団体交渉における一連の対応は、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6年1月9日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄