



当社が、貴組合から令和3年4月12日、同月16日及び同月22日付けで申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 Y会社のその余の再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）は、再審査申立人Y会社（以下「会社」という。）に対し、組合員A2（以下「A2組合員」という。）及び組合員A3（以下「A3組合員」といい、A2組合員と併せて「両組合員」ということがある。）に対する昇進差別（なお、組合は、「昇格」や「昇格差別」の用語を用いているが、組合が本件で問題としている事柄は「昇進」や「昇進差別」であると考えられるから、文書の記載をそのまま引用するような場合を除き、これらの用語を用いることとする。）やその関連事項について、令和3年4月12日付け団体交渉申入書（以下「4.12団交申入書」という。）、同月16日付け団体交渉申入書（以下「4.16団交申入書」という。）及び同月22日付け団体交渉申入書（以下「4.22団交申入書」という。）により、団体交渉を開催する希望日時を記載の上、3回にわたり団体交渉を申し入れた（以下、この3回の団体交渉申入れを併せて「本件団体交渉申入れ」という。）。これに対し、会社は、各団体交渉申入書記載の協議事項には不明瞭な点があるとして、昇進差別の具体的内容等や関連事項の内容を明らかにするよう

求め、団体交渉の開催日時について回答や対案を示すこともなかった。

本件は、組合が、本件団体交渉申入れに対する会社の対応は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、令和3年5月7日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事案（以下「本件初審申立て」という。）である。

## 2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 令和3年4月12日の団体交渉申入れ事項についての誠実団体交渉応諾
- (2) 本件団体交渉申入れを拒否したことについての謝罪文の提出、掲示、社内ネットワークへの掲載及び全社員への社内メールでの送信

## 3 初審命令の要旨

大阪府労委は、令和4年5月13日付けで、本件団体交渉申入れに対す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、団体交渉応諾（初審命令主文第1項）及び文書手交（同第2項）を命じることを決定し、同年5月16日、当事者双方に対し、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4年5月27日、上記3の初審命令を不服として、同命令主文第1項及び第2項の取消し並びにこれらに係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた（令和4年（不再）第22号事件。以下「本件再審査申立て」という。）。

## 5 本件の争点

本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張

## 1 会社の主張

### (1) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応等について

組合からの本件団体交渉申入れに係る 4. 1 2 団交申入書、4. 1 6 団交申入書及び 4. 2 2 団交申入書には、協議事項として、いずれも「1、本年4月1日付けの昇格について。A2組合員、A3組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」（以下、当該「協議事項」を「本件団体交渉事項」ということがある。）と記載されていた。これに対し、会社は、本件団体交渉事項には、「も含めて」、「上記の関連事項」など不明瞭な点があり、そのままでは本件団体交渉事項が義務的団交事項に該当するか否かを判断できなかつたことから、そのことを判断するための準備段階として、同月15日付けの「回答書」（以下「4. 1 5 回答書」という。）、同月19日付けの「回答書」（以下「4. 1 9 回答書」という。）及び同月27日付けの「回答書」（以下「4. 2 7 回答書」という。）により、上記の点を具体的に指摘して組合に説明を求めたものであるが、組合はこれを明らかにしないまま、会社が団体交渉を拒否したものと一方的に断じて、本件初審申立てに及んだ。

上記のとおり、会社は、組合の団体交渉申入れに対し、本件団体交渉事項が義務的団交事項に該当するか否かを判断するために回答書により釈明を求めたにもかかわらず、組合から何らの回答もなく結果として団体交渉が行われなかったにすぎない。そうであるにもかかわらず、このような経緯について、組合は協議事項について十分な回答を行っているとし、会社に団体交渉に応じない正当な理由があったとみることはできないと判断した初審命令は誤りである。会社は団体交渉を拒否する意向は一切示しておらず、むしろ、場合によっては団体交渉を行う必要があると認識をしていたことから、上記の対応に出たもので、会社の求釈明

は合理的なものであり必要性も認められるものである。

(2) 中央労働委員会（以下「中労委」ということがある。）における立会  
団交等について

中労委は、本件団体交渉事項等に関し、公益委員らの立会いの下で団体交渉を行うことを勧め、会社及び組合がこれを受け入れたことから、令和5年2月22日、本件団体交渉事項について公益委員ら立会いの下で団体交渉（以下「本件立会団交」という。）が行われた。

また、中労委は、同年4月3日、本件立会団交の経過を踏まえ、会社及び組合に対し、「事件解決のための勧告」（以下「本件勧告」という。）を行い、会社はこれを受諾する意向を表明したが、組合はこれを拒否した。ところで、本件勧告の第1条には、本件団体交渉申入れの件が円満に解決したことを確認するとの記載が存しており、この記載は、本件立会団交について会社が誠実に対応したことから、中労委として、本件団体交渉申入れの件はもはやその目的を遂げていて円満解決の状態にあると理解認識していることを示している。

以上のとおり、本件団体交渉事項に関わる団体交渉は既に行われ、しかも、会社が本件勧告に沿った対応を行う旨を表明しており義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じるおそれは存しないから、会社に対し、本件団体交渉申入れの拒否に対する是正措置たる救済命令を発する理由も必要性もなく、ポスト・ノーティスも含め、本件については、もはや救済利益は存しないというべきである。

2 組合の主張

(1) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応等について

ア 会社は、組合からの団体交渉申入れに対し、協議事項が団体交渉事項か否かを判断するための準備段階として釈明を求めたにもかかわらず、組合はこれを明らかにしないまま会社が団体交渉を拒否したと断

じたと主張するが、次のとおり、組合は会社の求釈明に誠実に対応している。

組合は、4. 15 回答書に対する4. 16 団交申入書の前文で、両組合員の後輩や両組合員より社歴の短い社員（以下「後輩ら」という。）が先に昇進している事実があり、組合としては勤務の正当な評価結果でなく、明らかな組合員であるが故の差別であると認識しているとして、協議事項の具体的理由や根拠を示している。また、両組合員の後輩らが昇進している事実は、会社が全社連絡掲示板で公表した「2021年4月1日辞令」の昇進者名簿から判明したとして、団体交渉を求める理由の根拠を示している。

なお、組合は、昇進の基準と昇進した従業員の確認を行った上で、A2 組合員及びA3 組合員が昇進しない理由について会社から説明を受け、その上で、組合員であるが故の昇進差別であるとの見解を述べたいと考えていた。したがって、組合が掌握している昇進者と比較するために、会社からの説明や資料提出を求めることなどが「上記の関連事項」になると予定していた。

イ 昇進は、労働条件である賃金を大きく左右するものであるから、会社には、昇進の基準や決まりがないなら、運用しているその仕組みや評価の説明を資料やデータをもって誠実に団体交渉で説明する義務がある。

組合が示す具体的理由や根拠に対して異議や反論があれば、昇進の基準、両組合員が昇進しない理由を含め、会社が団体交渉で説明すればよいのである。

本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、団体交渉応諾義務があるにもかかわらず、団体交渉の場で誠実に本件団体交渉事項の説明を行うことを拒否するものである。

(2) 本件立会団交等について

本件立会団交は、中労委が勧めたことに乗って実施されたにすぎず、憲法28条でいう団体交渉権の成立ではないし、初審命令の命じた団体交渉の履行でもなく、自主的な団体交渉でもない。会社が本件立会団交に応じたからといって、不当労働行為事実が消滅することはない。また、本件立会団交におけるB1社長の「検討します」、「検討したい」、「検討させていただきます」との発言も、その場限りの発言で放置された状態である。

また、会社は、本件について救済利益は存しないとか、義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じるおそれは存しないと主張するが、和解が成立せず現在も紛争状態にあることからしても失当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置く、個人加盟を中心とする労働組合であり、再審査結審時の組合員は約120名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置く、フッ素樹脂焼付コーティング等を業とする株式会社であり、その従業員は本件初審審問終結時約100名である。

2 令和3年4月12日付け団体交渉申入れに至る経緯

- (1) A2組合員は、平成19年4月1日付けで会社に入社し、大阪営業部に配属された。同26年10月、大阪営業部が中日本営業部と西日本営業部に分割されたことに伴い、A2組合員は中日本営業部に異動し、同27年10月、中日本営業部主任に昇進し、本件初審申立て後の令和3年10月1日、中日本営業部係長に昇進した。

(2) A3組合員は、平成21年4月に会社に入社し、大阪営業部に配属され、その後、同年10月に管理本部総務課、同23年には南大阪工場に異動し、同28年11月、本社工場メイン生産課に異動した。

(3)ア 会社従業員A（以下「社員A」という。）は、平成19年4月に会社に入社し、生産部に配属され、同27年10月、本社工場メイン生産課主任に昇進した。

イ 会社従業員B（以下「社員B」という。）は、平成21年4月に会社に入社し、技術部に配属され、同31年4月、東日本営業部に異動し、令和元年10月、東日本営業部主任に昇進した。

ウ 会社従業員C（以下「社員C」という。）は、平成24年4月に会社に入社した中途採用者で、東京営業部に配属され、同29年10月、東日本営業部主任に昇進した。

エ 会社従業員D（以下「社員D」という。）は、平成25年5月に会社に入社した中途採用者で、本社工場生産課に配属され、令和2年4月、本社工場生産管理課主任に昇進した。

オ 会社従業員E（以下「社員E」という。）は、平成26年1月に会社に入社した中途採用者で、生産部に配属された。

カ 社員Dと社員EはA3組合員より年下であり、また、社員AとA2組合員及び社員BとA3組合員は、それぞれ同期入社である。

(4) 令和3年4月1日、会社は、社内ネットワーク上の全社連絡掲示板において、社員Aを本社工場メイン生産課係長に、社員B及び社員Cを東日本営業部係長に、社員Eを本社工場メイン生産課主任に、それぞれ命ずる旨を含む「2021年4月1日辞令」を公表した。

### 3 本件団体交渉申入れ及び会社の対応

(1) 令和3年4月12日、組合は会社に対し、4.12団交申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。

4. 12 団交申入書には協議事項（本件団体交渉事項）として、「1、本年4月1日付けの昇格について。A2組合員、A3組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」との記載のほか、団体交渉開催の希望日時（同月21日、同月22日のいずれかの日の午後6時から2時間程度）、回答期限（同月16日午後5時）等の記載があった。

(2) 令和3年4月15日、会社は組合に対し、4. 15回答書を提出した。

4. 15回答書には、4. 12 団交申入書に対する回答として、①組合が協議事項として記載している「昇格差別」とは具体的にいかなる事実を指し、具体的にどのような要求をして協議を求めているのか判然としない旨、②「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載は極めて不明瞭であり、団体交渉事項に該当するか否かが明らかでない旨、③これらの点について明らかにすることを待つ旨、④基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨等が記載されていた。

(3) 令和3年4月16日、組合は4. 15回答書を受け、会社に対し、4. 16 団交申入書を提出し、再度、本件団体交渉事項について団体交渉を申し入れた。

4. 16 団交申入書には、両組合員の後輩らが先に昇進している事実があり、組合としては勤務の正当な評価結果でなく、明らかな組合員であるが故の差別であると認識しているとして、これら組合の指摘に対する合理的かつ正当な説明と、併せて両組合員が長らく昇進しない理由を求めている旨の前文に続き、下記の内容で団体交渉を申し入れるとし、団体交渉開催の希望日時（同月21日、同月22日のいずれかの日の午後6時から2時間程度）、協議事項として本件団体交渉事項、回答期限（同月19日午後5時）等の記載があった。

(4) 令和3年4月19日、会社は組合に対し、4.19回答書を提出した。

4.19回答書には、①4.16団交申入書に記載されている両組合員の後輩らが具体的に誰を指すのか不知であるが、昇進は年齢順及び勤務年数順になされているわけではなく、後輩らが先に昇進している例は両組合員に限ったことではない旨、②何をもって「差別」というのか、4.16団交申入書を子細に検討しても明らかではない旨、③組合は、勤務の正当な評価結果ではなく明らかな組合員であるが故の差別であると認識していると主張するが、根拠が明らかにされていない旨、④組合が「差別」と主張し、それを団体交渉を求める理由とする以上、「差別」の具体的な内容及び根拠を示さなければ会社として検討の余地がない旨、⑤4.16団交申入書においても協議事項として記載されている「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載が具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊である旨、⑥基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨の記載があった。

(5) 令和3年4月22日、組合は4.19回答書を受け、会社に対し、4.22団交申入書を提出し、本件団体交渉事項について改めて団体交渉を申し入れた。

4.22団交申入書には、①会社は4.19回答書において組合が「差別」の具体的な内容及び根拠を示さなければ会社として検討の余地がないと記載しているが、会社は情報を公開していないため、組合は比較対象者を示すことができない旨、②過去に大阪府労委は、会社に対し団体交渉に応じなければならない旨の命令を出している旨、③組合員が得る昇進情報は社内での昇進者の公示のみであり、現在得ている情報は、両組合員の後輩らが先に昇進している事実だけである旨、④組合は、両組合員の同僚、後輩らと比較して昇進のないことが、組合員であるが故

- の差別と認識し、後輩らが先に昇進している事実は、客観的相対的にみても正当な評価結果でないと認識している旨、⑤昇進は、労働条件に関わる給与面を大きく左右するものである旨、⑥会社が「差別」でないとするなら、その理由を団体交渉で説明すればよい旨、⑦4. 15回答書及び4. 19回答書は協議事項を団体交渉の場で誠実に説明しようとすることを拒否しているものと判断する旨等の前文に続き、下記の内容で団体交渉を申し入れるとし、団体交渉開催の希望日時（同月6日、同月7日のいずれかの日の午後6時から2時間程度）、協議事項として本件団体交渉事項、回答期限（同年4月28日午後5時）、さらに、本件団体交渉申入れを拒否又は前回、前々回の回答であれば、労組法第7条第2号の不当労働行為として大阪府労委に申立てを行う旨の記載があった。
- (6) 令和3年4月27日、会社は組合に対し、4. 27回答書を提出した。
4. 27回答書には、①4. 22団交申入書において、両組合員の後輩らが先に昇進していることをもって「組合員であるが故の差別である」と主張しているが、両組合員の後輩らとは具体的に誰を指しているのか分からない旨、②昇進は年齢順や勤務年数順になされているわけではなく、後輩らが先に昇進している例は両組合員に限ったことではない旨、③両組合員の後輩らが先に昇進したことがあるからといって直ちに組合差別とはいえない旨、④組合が「差別」であると主張し、それを団体交渉を求める理由とする以上、「差別」の具体的な内容及び根拠を組合が明らかにするべきであり、「差別」の根拠を両組合員の後輩らが先に昇進している事実だけとしか言わないのであれば、会社として検討の余地がない旨、⑤4. 22団交申入書において協議事項として記載されている「も含めて」及び「上記の関連事項」等の記載は、具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊としている旨、⑥基本的に個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられて

いる事柄である旨等の記載があった。

- (7) 令和3年5月7日、組合は、本件団体交渉申入れに対する会社の対応が不当労働行為であるとして、大阪府労委に対し、本件初審申立てを行った。

#### 4 本件再審査申立て以降、本件立会団交開催までの経緯

- (1) 令和4年5月16日、大阪府労委は、組合の申立てを認める旨の命令（初審命令）を発出した（前記第1の3参照）。

同月27日、会社は、初審命令を不服として当委員会に対し、再審査を申し立てた（同4参照）。

- (2) 令和4年8月31日から同年12月16日までの間の3回にわたる調査において、当委員会は、争点整理を行うとともに、話し合いによる解決を視野に入れ、組合及び会社に対し、本件解決の足がかりとなるよう本件団体交渉事項について当委員会の委員の立会いの下で団体交渉を行うことを提案したところ、組合及び会社はこの提案を受け入れ、本件立会団交が行われることになった。

#### 5 本件立会団交

- (1) 令和5年2月22日、当委員会は、当委員会西日本事務所において、本件再審査申立てに係る第4回調査を行った。審査委員は、調査を一旦中断し、その間に、審査委員、労働者参与委員及び使用者参与委員の立会いの下で、本件団体交渉事項及び先行する救済申立事件（中労委令和2年(不再)第56号及び第57号事件。本件再審査結審時現在、東京高等裁判所において係争中。以下「前件」という。）に係る団体交渉事項である「組合員3名に関する2018年12月支給の賞与の支給額の根拠の説明」（以下「前件団体交渉事項」という。）を議題とする本件立会団交が行われた。組合側からはA1執行委員長（以下「A1委員長」という。）、A4組合員、A2組合員、A3組合員外1名が、会社側か

らはB 1 社長、B 2 専務、社外取締役であるB 3 弁護士（以下「B 3 取締役」という。）の3名が、それぞれ出席した。

- (2) 本件立会団交においては、冒頭のB 1 社長及びA 1 委員長の挨拶に続いて前件団体交渉事項に係る交渉が行われ、その後行われた本件団体交渉事項に係る交渉において、概要以下のやりとりがあった。

ア A 1 委員長が、令和3年4月1日の時点で両組合員が昇進しなかった理由を質問したのに対し、B 2 専務は、昇進に至る流れを記載した資料を配付の上、①昇進に当たっては、上司からの上申が必要であり、この上申を受けて取締役会で審議しており、たとえば勤続3年ごとに自動的に審議するというわけではないこと、②昇進は、基本的に4月と10月に行われており、令和3年4月の昇進に係る取締役会における審議は同年3月8日に実施されたこと、③A 2 組合員の係長への昇進に係る上申書については、上司であるA 4 組合員から同年4月の昇進に係る取締役会の審議後に提出されたことから、同年10月の昇進に係る取締役会で審議され、係長に昇進したことを説明した。

イ その後、A 4 組合員が、我々が聞きたいのは、後輩の社員B、Cが先なのはなぜか、その理由はなぜか、単純にそれだけであると問うと、B 2 専務は、同年4月にA 2 組合員の昇進がなかったことについては、勤続年数とかではなく、上申がなかったことが理由である旨回答した。この回答に対し、A 4 組合員が自分は以前に申請していると述べると、B 2 専務は、以前の上申は上申があったときに審議している旨答え、さらに、A 4 組合員が、社員Cを昇進させるときにA 2 組合員の考えは浮かばなかったのか、何月何日までに申請してくださいという通達があるのかを問うと、B 2 専務は、通達はない旨、A 4 組合員から上申があったときには、取締役会でその都度間違いなく審議している旨答えた。A 4 組合員は、申請の有無以外にA 2 組合員が昇進しなかつ

た理由を説明するよう求めた。

ウ A 4 組合員の発言を受けて、B 2 専務が、A 2 組合員の昇進に係る上申に記載されていた A 4 組合員の評価を説明しようとしたところ、A 1 委員長から、昇進昇格については、勤続年数も年齢も関係なく、上司の上申がない限り対象にならないという理解でよいかと確認を求められた。そこで、B 3 取締役は、再度、昇進に至る流れを記載した資料に沿って、形式的要件として、上申が最低限必要であり、これがなかったら取締役会に上がっていないから昇進しないこと、実質的要件として、取締役会の承認が必要であるが、上申があったからといって必ず昇進するわけではなく、また、承認するか否かの判断においては、勤続年数も関係ないということではなく、いろいろなものを総合考慮して審議していることを説明した。

この説明に対し、A 1 委員長は、いろいろなとって曖昧にしないで、何と何と何か具体的に言ってもらいたい、今回聞く話は全部初めてであり、勤続は関係ない、年齢も関係ないと言われた旨の発言があり、これに対して、B 3 取締役は、勤続は関係ないとは言っていない旨を述べるなど両名の間で言った言わない旨のやりとりが続いた。

上記やりとりの後、A 1 委員長は、改めて B 1 社長に対し、昇進昇格に当たって勤続年数や年齢を考慮するかどうかを質問した。B 1 社長は、勤続年数だけでは判断していないが、ある程度は配慮の中には入ってくると思う旨、年齢は関係ない旨、上司からの上申の内容は考慮する旨回答した。この回答を受け、A 1 委員長から、上申の内容（上司の評価）について、前件団体交渉事項に関して配付された査定表のような表や点数などの基準があるのかとの質問があり、B 1 社長は、基準はない旨回答した。

続いて、A 1 委員長が、基準はないが上司の評価は考慮に入れると

ということかと問うと、B 2 専務は、A 4 組合員が A 2 組合員の係長昇進に関し、平成 30 年の冬以降に提出した申請書の評価の内容について、「担当業務において困難に直面したとき、それを解決すべく精神的に取り組めるようになっている。一人で解決できなかった場合でも周囲に相談し、周囲に適切な手助けを求めることができた。」など、「一人で解決できなかった場合でも」となっていたところ、令和 3 年 10 月昇進の際に審議された評価では「顧客対応、社内調整において、こちらが援助等することがほとんどないほどレベルアップしている」として、「援助がいない」と明らかに評価が変わっていることを挙げるとともに、自身も審議において、A 2 組合員には営業部門において部下はいなかったが、部下がついてもよく導いてくれるだろうと述べた記憶がある旨述べて、同月に A 2 組合員が昇進した理由を説明した。

エ さらに、再度、A 1 委員長が、昇進の基準は上司からの上申の内容と勤続以外に何かあるのか、取締役会の議論基準はどういうものかと B 1 社長に質問したのに対し、B 3 取締役が明確な判断基準を言うのは難しいと答えると、A 1 委員長が同取締役には聞いていない、社長に聞いているとき口出ししないでくださいなど、同取締役の発言を遮る発言を重ねた。

その後、B 1 社長から改めて、①上申、②上申の内容、③極端に勤続年数が短い場合には対象にならない、その三つが一番大切なものになり、それ以外にも、実績や営業の場合はお客をどれだけ増やしているのかなども当然加味される旨説明した。

オ B 1 社長の説明後、A 1 委員長から、我々は、勤続と年齢しか情報がなかったので、それで比較対象者を何人か出させてもらったのでその人の要素のデータを提出してほしい、それで比較して A 2 組合員の

昇進が遅かったのも理解できるか、令和3年10月になったのも理解できるか判断したい旨の発言があり、B3取締役が、他の者のデータの提供は、プライバシーに関わることなので無理である旨回答した。A1委員長は、組合員だから差別しているのではないかと組合は疑念を持っているのであるから、会社はデータを提供する必要があり、出さないのであれば、組合の言うとおりに他の人と同じように組合員を昇進させるよう求め、比較対象となる者の資料を提供できる労使関係にしましょうと述べて重ねてデータの提出を求めたが、B1社長、B2専務及びB3取締役は、必要ない旨答えた。

さらに、A1委員長が、昇進がない場合や、あっても遅い場合に正当か否かを判断するために資料がいる旨述べると、B3取締役は、昇進が遅いと言われている点については、合理的説明をまたきちんとさせてもらう、資料の提供の点に関しても、組合がそう言っているということは聞いた旨答えた。A1委員長は、組合は比較できるような資料の提供を受けて、ジャッジできるような状態にしなければ、労使関係は正常化しないと思っている旨述べた。そして、この発言に対し、B3取締役がさっき申し上げたとおりであると答えると、A1委員長が「ちょっとお前はだまっとけ」などと発言したため、B1社長は、組合の姿勢は正常な労使関係を求めている姿勢とは思えない旨、お互いに尊重してやっ払いこうという姿勢がみえない発言である旨述べるなどした。

その後、A1委員長が、労使関係では、賃金の高い低いなど、全てのデータを公開しないと分からない旨、評価や賃金が正当か不当か、是正要求する必要があるのかどうかを判断するための基準として個人情報公開を求めている旨を述べると、B1社長は、情報公開はともかくとして、組合が、昇進について組合員差別があったと主張してい

ることは、今日の立会団交で聞き、理解をした、それについて会社側として、出せるものがあれば出していききたい、検討したいと答えた。

カ 次に、A1委員長から、A3組合員については上申がなかったのかとの質問があり、B2専務がなかった旨答えた。続いて、A3組合員から、前件団体交渉事項にも関わる自身の人事考課の点数を教えてほしい旨の発言があり、B2専務は、A3組合員の査定表から平成30年11月時点における人事考課の点数を挙げるとともに、上申はこれまでもなかった旨を説明した。

また、A1委員長が、A3組合員は上申がなかったから対象にならないということだが、同人の職場が変わった経緯は配慮されないのかと問うと、B1社長は、配慮されない旨答えた。これに対し、A1委員長が、職場が変わった経緯は配慮されないことについて、昇進や昇格の問題を入れて交渉議題とした場合、団体交渉を受けてもらえるかと問うと、B1社長は、中身によるが、今日、A1委員長が言ったことを受けて検討させてもらう旨回答した。

引き続き、A3組合員から、異動前の部署で身につけた知識や専門性は現在の部署ではほとんど使えなくなったが、異動前の努力は全く考慮されないのかとの質問があり、B2専務が、上申があった場合に対象者のこれまでの経験は考慮することになると思う旨、A3組合員を直接査定し教育している直属の上司が上申し、それを受けて取締役会でいろいろな条件を評価するということはあると思う旨、A3組合員が多種多様なキャリアを持っていることは重々承知している旨回答し、B1社長は、異動は昇進の審議の際の中身ではないが、物作りの基本は同じで、今のパフォーマンスは、過去から培ってきたものの集大成として現在の職場でも役に立っているはずであり、それは大いにみさせてもらう旨述べた。

A 1 委員長は、A 3 組合員は上申がなかったから昇進対象にならなかったというのが会社の現段階の見解であるが、昇進対象者と思える従業員について上申がなかった場合に苦情を言える場であるとか、上司が上申する機会を設けることなども含んで検討してほしいとの趣旨を述べた。

キ 立会団交終了予定時刻となり、本件立会団交は終了した。

## 6 本件立会団交後の経緯

(1) 令和 5 年 2 月 22 日、審査委員は、本件立会団交終了後、第 4 回調査を再開し、労使双方に対し、次回期日までの間に当委員会から提示する和解条項案について検討するよう指示した。

(2) 令和 5 年 4 月 3 日、当委員会は、労使双方に対し、審査委員及び労使参与委員の連名により、本件解決のため、以下の内容を含む和解条項案を提示し、十分検討するよう勧告した（本件勧告）。

「1 会社及び組合は、中央労働委員会における和解によって、本件及び前件が円満に解決したことを相互に確認するとともに、今後の円満かつ正常な労使関係を実現するため、立会団交の経緯を踏まえ、団体交渉を誠実に行うことを含め良好な労使関係を構築するように相互に協力する。」

(3) 令和 5 年 4 月 12 日、当委員会は、本件再審査申立てに係る第 5 回調査を行った。

第 5 回調査において、会社は、本件勧告を受諾する旨の意向を示した。一方、組合は、和解を検討する条件として、前件に係る再審査命令に対し会社が訴訟提起し、東京高裁に係属中の事件及び本件再審査申立てを会社が取り下げた上で、両事件の団体交渉議題について誠実に団体交渉を実施することが前提である旨を主張し、結果、本件勧告の受諾に応じなかった。

(4) 令和5年5月9日、本件再審査申立ては結審した。

なお、本件立会団交が行われて以降同日までの間に、組合は、会社に対して本件団体交渉事項を議題とする団体交渉を申し入れておらず、提供を求めた両組合員との比較対象者の要素データ等について、会社の検討結果を求めてもいない。

#### 第4 当委員会の判断

1 本件団体交渉申入れに対する会社の対応は、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) 本件団体交渉申入れに対する会社の対応等について

会社は、本件団体交渉事項には不明瞭な点があり、これが義務的団交事項に該当するか否かを判断することができなかったことから、組合に釈明を求めたにもかかわらず、組合から何らの回答もなく結果として団体交渉が行われなかったものにすぎないのであって、会社の求釈明は合理的で必要性も認められると主張する。

そこで、この点について検討する。

ア まず、本件団体交渉申入れに至る経緯についてみる。

(ア) 令和3年4月1日、会社は、社内ネットワーク上の全社連絡掲示板において、「2021年4月1日辞令」を公表した。

同辞令には、A2組合員と同期である社員Aを本社工場メイン生産課係長に、A3組合員と同期である社員Bを東日本営業部係長に、A3組合員より年下である社員Eを本社工場メイン生産課主任に、A2組合員が主任に昇進して2年後の平成29年10月に東日本営業部主任に昇進する辞令を受けていた社員Cを東日本営業部係長に、それぞれ命ずる旨が記載されていた。(前記第3の2(3)ア、イ、ウ、オ、カ、同(4))

(イ) 前記第3の3(1)認定のとおり、組合は、4. 12 団交申入書により、「1、本年4月1日付けの昇格について。A2組合員、A3組合員の昇格がなされなかったことについて昇格差別であると考えている件も含めて。2、上記の関連事項」を協議事項（本件団体交渉事項）として団体交渉を求めている。

上記団交申入書の文言からすれば、本件団体交渉事項は、組合が、「2021年4月1日辞令」において、令和3年4月1日付けで両組合員の昇進がされなかったことは昇進差別であるとして問題視し、この点について会社に団体交渉を申し入れるというものであると認められる。

そして、A2組合員は、平成27年10月1日に主任に昇進したものの、「2021年4月1日辞令」では昇進対象者となっておらず、また、A3組合員は平成21年4月に入社後、昇進辞令を受けたことがなかった（前記第3の2(1)、(2)）。そのような状況において、上記(ア)のとおり、会社は、「2021年4月1日辞令」により、A2組合員と同期の社員AやA3組合員と同期の社員Bを係長に、A3組合員より年下である社員Eを主任に、また、A2組合員が主任に昇進した2年後の平成29年10月に主任に昇進していた社員Cを係長に、それぞれ昇進させていることに鑑みると、組合において、令和3年4月1日付けで両組合員の昇進がされなかったことについて、組合の組合員であるが故に不利益に取り扱われている疑いがあると考えたことにはそれなりに理由があるといえ、組合員が得る昇進情報は社内での昇進者の公示のみであることから、組合は、この疑念を解消するには、団体交渉で昇進の根拠等について説明を求めるよりほかはないとして、会社に対して団体交渉での協議を求めたものと認められる。

イ 次に、本件団体交渉申入れに対する会社の対応が、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みる。

(ア) 会社は、4. 12 団交申入書に対し、4. 15 回答書において、  
①本件団体交渉事項の「昇格差別」とは具体的にいかなる事実を指し、具体的にどのような要求をして協議を求めているのか判然とせず、また、②「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載は極めて不明瞭で、団体交渉事項に該当するか明らかでないなどとしてこれらの点について明らかにすることを求めるとともに、個々の昇格・昇進案件は専ら会社の経営権、人事権に属し、会社の裁量に委ねられている旨回答した（前記第3の3(2)）。

そこで、組合は、4. 16 団交申入書により、両組合員より後輩らが先に昇進している事実があり、組合としては勤務の正当な評価結果ではなく明らかな組合員であるが故の差別であると認識しているとして、この点に関する合理的かつ正当な説明や両組合員が長らく昇進しない理由の説明を求めるとともに、再度団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、4. 19 回答書において、両組合員の後輩らが具体的に誰を指すのか分からないが、昇進は年齢順及び勤務年数順になされているわけではなく後輩らが先に昇進している例は両組合員に限ったことではなく、「差別」を団体交渉を求める理由としている以上、「差別」の具体的な内容及び根拠が示されなければ会社は検討の余地がないし、また、「も含めて」及び「上記の関連事項」が具体的に何を指しているのか依然として曖昧模糊であるとして、これらについて組合に釈明を求めた（同(3)、(4)）。

さらに、組合から、4. 22 団交申入書により、会社は情報を公開していないため、組合は比較対象者を示すことができない旨、組合員が得る昇進情報は社内での昇進者の公示のみで、現在得ている

情報は、両組合員の後輩らが両組合員よりも先に昇進している事実だけであり、この事実から、組合は、両組合員が同僚や後輩らと比較して昇進がないことが、組合員であるが故の差別であると認識している旨の説明を受け、昇進は労働条件に関わる給与面を大きく左右するものであるとして、改めて団体交渉の申入れをされたのに対し、会社は、4. 27回答書において、4. 19回答書と同趣旨の回答を行い、組合が求める団体交渉日時について、一切触れることなく組合に釈明を求めている（同(5)、(6)）。

(イ) 以上のとおり、会社は、組合から本件団体交渉事項について3回にわたり団体交渉を申し入れられたにもかかわらず、いずれに対しても、「差別」の具体的な内容や根拠が判然としないとか、「も含めて」及び「上記の関連事項」の内容が不明瞭であるなどとして団体交渉に応じていない。

この間、組合は、4. 12団交申入書によって、両組合員の昇進差別について団体交渉を申し入れた後、会社の求釈明に応じて、4. 16団交申入書及び4. 22団交申入書において、組合員が得ることのできる昇進情報は社内での昇進者の公示に限られ、それによれば、両組合員の後輩らが両組合員よりも先に昇進しており、この事実から、両組合員に昇進がないのは組合員であるが故の差別であると認識しているなどと、団体交渉を求める理由等を具体的に説明してきた。なお、ある従業員を昇進させるか否かは会社の裁量的判断に委ねられているものではあるが、昇進は、一般に賃金に連動するものとして労働条件に関連する事項であり、また、上記(ア)のとおり、本件団体交渉事項は、単純に両組合員の昇進を要求するというものではなく、会社の昇進において両組合員が組合員であることの故に後輩らと比較して不利益に取り扱われている疑いがあるとして、

会社に対し、両組合員が令和3年4月1日付けで昇進されなかった理由の説明等を求めるものであるから、本件団体交渉事項が義務的団交事項に当たることは明らかである。

そして、本件団体交渉事項のうち、「も含めて」及び「上記の関連事項」の記載が会社にとって不明瞭であったとしても、会社が団体交渉において本件団体交渉事項に関する必要な説明や交渉を行うことに支障を来すようなものであるとは認め難い。

そうすると、組合が4.16団交申入書及び4.22団交申入書において団体交渉を求める理由を具体的に説明しているにもかかわらず、会社は4.27回答書により同趣旨の求釈明を繰り返したことになるが、このような会社の対応は、本件団体交渉事項が義務的団交事項に該当するか否かを判断するために、本件団体交渉事項の不明瞭な点を明らかにするという程度を超えた合理性や必要性を欠くものであり、実質的には団体交渉を拒否するものであるといわざるを得ない。

(ウ) 以上によれば、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由はなく、これは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

## (2) 本件立会団交について

ア 会社は、本件立会団交において、本件団体交渉事項に関する団体交渉が行われ、また、会社において本件勧告に従った対応を行う旨を表明しており、義務的団交事項に関わる団体交渉申入れについて紛争が生じるおそれは存しないから、本件ではもはや救済の利益は存しない旨主張する。

しかしながら、前記(1)のとおり、会社が本件団体交渉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該当するところ、

会社は、現時点でも、これが不当労働行為に当たることを否定していること、本件団体交渉事項は、両組合員が令和3年4月1日に昇進しなかったことに関わるものであり、組合は同月中に会社に対して団体交渉を申し入れたにもかかわらず、本件立会団交が行われたのは令和5年2月に至ってからであって、組合としては、適切な時期に団体交渉をする機会を失ったこと、本件立会団交も、当委員会の提案により行われたものであること、その他上記不当労働行為の内容等の諸般の事情に照らすと、本件において救済の利益は失われていないものと認められるから、上記主張は理由がない。

そこで、以下、救済方法について検討する。

イ まず、会社に対して団体交渉応諾命令を発する必要があるか否かについて検討する。

本件立会団交は、再審査における調査の過程において、当委員会が話し合いによる解決を視野に入れ、組合及び会社に対して、当委員会の委員の立会いの下で本件団体交渉事項についての団体交渉を行うことを提案したところ、組合及び会社がこの提案を受け入れたことにより実施されたものであり（前記第3の4(2)）、自主的な団体交渉とは異なる経緯で行われたものであって、時間的な制約もあった。しかし、行われた団体交渉の内容が通常労使間で行われる団体交渉と実質的に異なるものでなければ、更に重ねて団体交渉を行う必要性は失われることもあるといえよう。

そこで、本件立会団交において、本件団体交渉事項について実質的な交渉が行われたか否かについて検討する。

ウ(ア) 本件立会団交の状況は、次のとおりであった（前記第3の5）。

- a 会社において、従業員の昇進等は取締役会で審議決定されているところ、本件立会団交における会社側の出席者は、B1社長、

B 2 専務取締役及びB 3 取締役であり、従業員の昇進等に関する  
手続等を熟知し、また、本件団体交渉事項である昇進問題につい  
て権限を有する者が出席していたと認められる。

- b 本件立会団交においては、まず、A 1 委員長が、令和 3 年 4 月  
1 日の時点で両組合員が昇進しなかった理由を質問したのに対し  
て、B 2 専務は、昇進に至る流れを記載した資料を配付の上、昇  
進は 4 月と 1 0 月に行われ、上司からの上申を受けて取締役会で  
審議されること、A 2 組合員の係長への昇進に係る上申書は、上  
司である A 4 組合員から同年 4 月の昇進に係る審議後に提出され  
たことから、同年 1 0 月に審議されて係長に昇進したことを説明  
した。この説明に対し、A 4 組合員が、組合が聞きたいのは、後  
輩の社員 B、C の昇進が先なのはなぜか、単純にそれだけである  
旨問うと、B 2 専務は、勤続年数とかではなく、上申がなかった  
ことが理由である旨回答している。その後、B 3 取締役から、取  
締役会で審議されるための形式的要件として上司の上申が必要で  
あり、また、実質的要件として、取締役会の承認が必要であるが、  
承認するか否かの判断においては、勤続年数も関係ないというこ  
とではなく、いろいろなものを総合考慮して審議している旨説明  
されたのに対し、A 1 委員長が、いろいろなどといって曖昧にせず  
具体的に述べるよう求めると、B 1 社長は、年齢は関係なく、①  
上申の内容、そのほか②勤続年数はある程度考慮されること、③  
営業成績なども考慮されることを繰り返し説明し、また、上申の  
内容（上司の評価）について、前件団体交渉事項に関して配付さ  
れた査定表のような表や点数などの基準があるのかとの質問に対  
し、基準はない旨を説明している。

上記の説明に加え、B 2 専務は、A 2 組合員が令和 3 年 1 0 月

に昇進した理由として、上司であるA4組合員の上申の内容が従前と異なり、A2組合員に対する評価が昇進を認めるのに相応しい内容となっていたことを上申書の内容を挙げて詳細に説明し、また、A3組合員に求められて同人の人事考課の点数を答え、同人が昇進しなかったのは、上司からの上申がなかったためであることを説明している。

そして、本件立会団交の終盤において、A1委員長は、A3組合員は上司の上申がなかったから昇進対象にならなかったというのが会社の見解であるが、昇進の対象になると思える従業員について、上申がなかった場合に苦情を言える場であるとか、別途上司が上申する機会を設けることなども含んでおいてほしいと述べた。

- (イ) a 以上のとおり、会社は、昇進の手続について、資料を配付の上、昇進の要件を挙げて繰り返し説明を行い、この説明により、組合が本件団体交渉事項に関し強く求めていた、令和3年4月時点で両組合員が昇進されなかった点については、取締役会で審議するための上司による昇進に係る上申がなかったことが理由であることが明らかとなった。また、会社は、A2組合員が同年4月に昇進せず10月に昇進した理由についても説明している。このように、会社は、組合の要求に応じて相応の説明をしたものと評価することができる。

そして、本件立会団交の終盤において、A1委員長が、A3組合員は上司の上申がなかったから昇進対象にならなかったというのが会社の見解であるなどと述べていることからすると、本件立会団交における会社の説明により、昇進について取締役会で審議されるための形式的要件として上司の上申が必要であること、令

和3年4月に両組合員が昇進されなかったのは、第一義的には取締役会で審議するための上司による昇進に係る上申がなかったことが理由であることについて、組合も理解したものとみることができる。

また、会社は、取締役会で従業員を昇進させるか否かを審議する際に考慮する事情等についても、相応の説明をしている。

b(a) なお、組合は、両組合員が昇進しない理由について会社から説明を受け、その上で、組合員であるが故の昇進差別であるとの見解を述べたいと考えていたのであり、組合が掌握している昇進者と比較するために、会社からの説明や資料提出を求めることなどが「上記の関連事項」となることを予定していたと主張し、実際にも本件立会団交において昇進した従業員のデータの提供を求めている（前記第3の5(2)オ）。

これに対し、会社は、プライバシーに関わることなので無理であると回答したものの、組合から、組合員の昇進に係る疑念を解消するには、比較対象となる者の資料を提供する必要がある、昇進がない場合、あっても遅い場合に正当か否かを判断するために資料がいるとし、さらには、労使関係では、賃金の高い低いなど、全てのデータを公開しないと分からないとして重ねて従業員の個人情報に関わるデータの提供を求められたのに対し、最終的には、B1社長が、組合が昇進において組合員差別があったと主張していることは、今日の立会団交で理解した旨、会社側として、出せる資料があれば出していきたい、検討したいと回答している（同上）。

(b) 誠実団体交渉応諾義務との関係で、使用者がいかなる情報・資料をどの程度提示すべきかは、事案における交渉事項及び組

合の主張、使用者の説明の内容、要求された資料、当該交渉の経過等により判断される。

会社は、本件立会団交において、昇進に係る取締役会での審議では、昇進の実質的要件として、取締役会の承認が必要であるが、承認するか否かの判断においては、①上申の内容、そのほかには②勤続年数はある程度考慮される、③営業成績なども考慮されるが、査定表のような表や点数などの基準はない旨説明している（上記(ア) b）。他方、組合は会社に対し、両組合員と比較する昇進者のデータとしてどのようなものを求めるのか具体的に示していないばかりか、上記(a)のとおり、賃金の高い低いなど、全てのデータを公開しないと分からないなどと述べ、昇進に係る取締役会の審議において考慮されることのない可能性のある個人のデータの提供をも求めている。

もとより、このような個人データはプライバシーに関わるものであるから、その多くは性質上、会社において、これを直ちに組合に提供することができるものではない。このような会社の説明、組合の要求、交渉の状況及び組合が提供を求めるデータの性質等を踏まえれば、B 1 社長が、出せる資料があれば出していききたい、検討したいとの回答に留まったことは十分理解できるものであり、このような会社の対応をもって不誠実であったと認めることはできない。

組合は、B 1 社長の上記回答もその場限りの発言で放置されたままであると主張するが、少なくとも本件再審査結審までの間に、組合から会社に対して、改めて本件団体交渉事項を議題とする団体交渉を申し入れておらず、上記検討結果を示すよう求めた事実も認められない（前記第3の6(4)）。

c 以上によれば、本件団体交渉事項を議題とする本件立会団交は、当委員会の提案により行われたものではあるが、会社は、本件立会団交において、組合の要求に応じ、組合の理解を得るべく説明を尽くしたと認められ、実質的な交渉が行われたものと評価することができる。

そうすると、現時点においては、会社に対して本件団体交渉事項に関する団体交渉に応じることを命ずるまでの必要性は存しないというべきである。

エ 他方で、前記アで指摘した諸般の事情に照らすと、本件の不当労働行為に関する会社の責任を明確にした上で、今後、適切な時期に団体交渉が実施されることを期し、本件と同様の行為の再発を防止するためには、会社に対して、主文第1項記載の文書の交付を命ずるのが相当である。

## 2 結論

以上のとおり、会社が本件団体交渉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該当するところ、これに対する救済方法としては、会社に対して文書の交付を命ずるのが相当であるから、会社の再審査申立てに基づいて、初審命令の主文を本命令の主文第1項のとおり変更し、会社のその余の再審査申立てを棄却することとする。

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、主文のとおり命令する。

令和6年4月17日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩