

# 命 令 書

申 立 人 X 1

執行委員長 X 2

被申立人 Y 1

代表清算人 Y 2

上記当事者間の神労委令和5年（不）第15号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年8月29日第1793回公益委員会議において、会長公益委員小野毅、公益委員沼田雅之、同中畷弘孝、同横溝久美、同本久洋一及び同石崎由希子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

## 記

貴組合からの令和5年2月21日付け団体交渉申入れに対する、同年4月25日に実施された団体交渉における当社の対応及びその後の貴組合からの団体交渉申入れに対する当社の対応が、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると、神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X 1

執行委員長 X 2 殿

Y 1

代表清算人 Y 2

## 理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X 1（以下「組合」という。）が、被申立人Y 1（以下「会社」という。）と実施した令和5年4月25日の団体交渉における会社の対応及びその後の組合からの団体交渉申入れに対する会社の対応が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年8月14日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）がなされた事案である。

## 2 請求する救済内容要旨

- (1) 団体交渉応諾
- (2) 支配介入の禁止
- (3) 陳謝文の手交等
- (4) 金銭支払命令

## 3 争点

組合の令和5年2月21日付け団体交渉要求書に対する、同年4月25日以降の会社の対応が、労組法第7条第2号に規定される誠実交渉義務に反するものであるか否か。また、かかる会社の対応が、同条第3号に規定される組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和7年6月3日）現在の組合員は145名である。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地を本店所在地として昭和60年6月20日に設立された、サービスデスク業務、マニュアル開発等の業務に関する労働者派遣事業を営む株式会社である。

会社は、令和6年6月20日に株主総会を開催し、同株主総会において会社の解散決議がなされ、同月21日付けでその旨を登記している。会社の解散決議に伴い、同社のY 2代表取締役（以下「Y 2代表取締役」という。）が代表清算人に就任した。

### 2 令和5年3月10日団体交渉に係る経緯

- (1) 組合は、会社に対し、令和5年2月21日付けで「要求書」と題する文書（以下「5.2.21要求書」という。）を送付した。同文書には、要求事項として、①令和4年冬季賞与について、既に支給した1か月分に加え0.2か月分を支払うこと、②売上高の減少状況を解消するため

の方針及び営業計画の進捗状況について説明すること及び③令和5年の賃金に係る労働条件を改善するため、昇給及び賞与の増額を要求することが記載されていた。

また、5.2.21要求書には、要求事項に対する回答を2週間以内に文書で行うこと及び団体交渉の開催候補日を提案することを求める旨が記載されていた。

- (2) 会社は、組合に対し、令和5年2月21日付けで文書を送付した。同文書には、「4ヵ月毎の試算表と決算書はお送り致しますので、今後の団体交渉につきましては必要な時にのみ実施していただくようお願い致します」と記載され、5.2.21要求書に記載の要求事項に対する回答及び団体交渉の開催候補日に関する記載はなかった。
- (3) 組合は、会社に対し、令和5年2月28日付けで「団体交渉申し入れ書」と題する文書を送付した。同文書には、早急に団体交渉の日程を提案することを求める旨が記載されていた。
- (4) 会社は、組合に対し、令和5年3月6日付けで「回答書」と題する文書（以下「5.3.6回答書」という。）を送付した。同文書には、5.2.21要求書に対する回答として、①物価高に対処することを目的とし、令和4年冬季賞与として既に支給した1か月分に加え0.2か月分を、令和5年4月分給与支給時に支給すること、②売上高の減少状況を改善するための方針の1つである営業代行業者の選定について、適切な業者を選定できていないこと及び③昇給の要求に応じることは難しいことが記載されていた。
- (5) 令和5年3月10日、組合と会社は、団体交渉（以下「5.3.10団体交渉」という。）を開催した。同団体交渉では、売上高の減少状況を解消するための方針及び営業計画の進捗状況に関する事項について、主として以下のようなやり取りが行われた。

ア 必要なスキルについて

組合からの昇給及び賞与の増額要求に応じられない理由として、会社が、売上高が減少していることを従前から主張していたことに関連し、組合は、売上高を増やすために会社はどのような戦略を考えているのか質問した。これに対し、会社が、売上高を増やすためには、従業員のスキルアップが必要である旨の回答をしたため、組合が、具体的にどのようなスキルが必要であるのか追加で質問したところ、会社は、会社の取引先から、ITサービスマネジメントに

関する認定資格を全従業員が取得するよう要請を受けていた旨、必要なスキルに関する情報については、社内の担当部署へ問い合わせるよう従業員へ伝えている旨を回答した。また、会社は、取引先が求めるスキルはその都度異なる旨も主張した。組合は、社内の担当部署へ任せるのみならず、Y2代表取締役自身が必要なスキルについて把握する必要がある旨を主張し、会社に対して、次回の団体交渉までに、現時点で必要なスキルに関して確認することを要求した。

#### イ 夏季休暇の削減について

会社が、売上高が減少している状況を解消するための方針の一環として、他の協力会社と足並みをそろえるため、夏季休暇の日数を5日から3日へ変更することを従前から提案していたことを受けて、組合は、当該協力会社の就業規則等、具体的な情報の開示を要求した。会社は、次回の団体交渉までに、当該情報を開示することが可能か確認することとした。

### 3 令和5年4月4日団体交渉に係る経緯

(1) 会社は、組合に対し、令和5年4月3日付けで「回答書その2」と題する文書（以下「5.4.3回答書」という。）を送付した。同文書には、5.3.6回答書に追加する形で、令和5年の夏季賞与を1.2か月分支給する旨の回答とともに、5.3.10団体交渉での組合からの質問事項に対する回答として、必要なスキルに関して「開発レベルのスキル ネットワークの専門知識、サーバー、PCの専門知識（カスタマーサポートレベル）」と記載されていた。

(2) 令和5年4月4日、組合と会社は、団体交渉（以下「5.4.4団体交渉」という。）を開催した。同団体交渉では、主として以下のようなやり取りが行われた。

ア 売上高の減少状況を解消するための方針及び営業計画の進捗状況について

#### (ア) 必要なスキルについて

組合は、5.4.3回答書において必要なスキルとして記載されていた「開発レベルのスキル ネットワークの専門知識、サーバー、PCの専門知識（カスタマーサポートレベル）」とは、具体的にどのようなスキルであるか質問したところ、会社は、社内の担当者から聞き取ったとおりに記載したものである旨を述べた上で、改めて当該担当者へ内容を確認すると回答した。

また、組合は、会社に対して、5.3.10団体交渉において会社が説明したITサービスマネージメントに関する認定資格について、具体的に説明するよう求めたところ、会社は、5.4.4団体交渉実施時点においても、取引先が求めているスキルであるかは定かでないため、改めて社内の担当者へ確認した上で回答することとした。

(イ) 夏季休暇の削減について

5.3.10団体交渉において組合が要求した、夏季休暇が3日である他の協力会社の就業規則等の開示について、会社は、当該協力会社の名称は回答したものの、それ以外の情報に関する開示は行わなかった。組合は、会社に対して、次回の団体交渉までに、当該情報を開示するよう改めて要求した。

イ 令和5年の賃金に係る労働条件改善について

組合は、会社に対して、賃上げを行うことで会社の経営に対して与える影響について、シミュレーション結果を提示するよう要求した。

- (3) 会社は、組合に対し、令和5年4月20日付けで「御連絡」と題する文書を送付した。同文書には、5.4.4団体交渉において組合が要求した事項のうち、賃上げを行った場合のシミュレーション結果や、次回の団体交渉開催日を令和5年4月25日とする旨が記載されていたが、その他の要求事項であった必要なスキルや夏季休暇削減の根拠としていた他の協力会社に関する情報については、記載されていなかった。

4 令和5年4月25日団体交渉に係る経緯

- (1) 令和5年4月25日、組合と会社は、団体交渉（以下「5.4.25団体交渉」という。）を開催した。同団体交渉では、売上高の減少状況を解消するための方針及び営業計画の進捗状況に関する事項について、主として以下のようなやり取りが行われた。

ア 必要なスキルについて

5.4.4団体交渉において組合が要求した、必要なスキルに関する具体的な内容について、会社は、社内の担当者に対して確認したが、回答を得られなかった旨を主張した。

イ 夏季休暇の削減について

組合は、会社に対して、5.4.4団体交渉において会社が再度確認することとしていた他の協力会社に関する就業規則等の開示につい

て説明を要求した。会社は、「そちらで調べてください」、「不利益になるから争いますよ、とおっしゃいましたよね。だからもう私、この話はしません」と発言した。

(2) 5.4.25団体交渉を開始してから1時間が経過したあたりで、Y2代表取締役が体調不良を訴えたため、交渉を継続することを条件として、同団体交渉は終了した。

5 5.4.25団体交渉終了から本件申立てに至るまでの経緯

(1) 令和5年5月15日、組合は、会社に電話で連絡をし、団体交渉申入れを行った。

(2) 会社は、組合に対し、令和5年5月15日付けで「貴組合と弊社に關しまして」と題する文書を送付した。同文書には、「私自身の心身の安定を<sup>ママ</sup>1に考えて過ごしたいので<sup>ママ</sup>団交しばらくは対応難しく御理解頂きたくよろしくお願い致します」と記載され、団体交渉の開催候補日に関する記載はなかった。

(3) 組合は、会社に対し、令和5年5月23日付けで「2023年5月15日、16日付け貴社ファックスに対する回答ならびに申し入れ書」と題する文書を送付した。同文書には、令和5年の昇給及び賞与の増額を議題とする団体交渉の開催候補日を提案するよう求める旨が記載されていた。

(4) 会社は、組合に対し、令和5年5月25日付けで「貴組合より5/23付けで頂きましたFAXに關しまして」と題する文書を送付した。同文書には、「私の心身の健康を守ること、本気で必死です。御理解頂きたくよろしくお願い申し上げます」と記載され、団体交渉の開催候補日に関する記載はなかった。

さらに、会社は、組合に対し、令和5年5月30日付けで文書を送付した。同文書には、「私現在、団体交渉に出席すると、発狂して何を言い出すかわからない状態ですので、団体交渉出席は当面控えさせていただきます」と記載されていた。

(5) 組合は、会社に対し、令和5年6月5日付けで文書を送付し、団体交渉の開催候補日を提案することを要求した。

(6) 会社は、組合に対し、令和5年6月6日付けで文書を送付した。同文書には、「当方著しく体調不良で、しばらく団体交渉<sup>ママ</sup>出度は控えた<sup>ママ</sup>く存じます」と記載され、団体交渉の開催候補日に関する記載はなかった。

- (7) 組合は、会社に対し、令和5年6月20日付けで文書を送付し、団体交渉の開催候補日を提案することを要求した。同文書には、「これまで再三の団交申し入れに対して、日程提案等無かったことから、組合としては23年6月末までに、団交日程の提案がなされない場合は、労働組合法7条第2項違反の団交拒否と受け止めることも申し添えます」と記載されていた。
- (8) 会社は、組合に対し、令和5年6月22日付けで文書を送付した。同文書には、次回の団体交渉の実施日として、令和5年10月31日を提案する旨が記載されていた。
- (9) 令和5年8月14日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。
- 6 本件申立て後の事情
- (1) 組合は、会社に対し、令和5年10月13日付けで文書を送付した。同文書には、会社が団体交渉日として指定した令和5年10月31日が近づいてきたため、時間及び場所を提案すること並びに団体交渉には十分に準備をして臨むことを求める旨が記載されていた。
- (2) Y3弁護士（以下「Y3弁護士」という。）及びY4弁護士（以下「Y4弁護士」という。）は、組合に対し、令和5年10月24日付けで「受任通知」と題する文書を送付した。同文書には、Y3弁護士及びY4弁護士が、会社から、組合との団体交渉について委任を受けた旨及び同月31日開催予定の団体交渉について時間や場所を指定する旨が記載されていた。
- (3) 会社は、組合に対し、令和5年10月31日付けで「回答書」と題する文書（以下「5.10.31回答書」という。）を交付した。同文書には、①令和4年冬季賞与については、組合の要求どおり、0.2か月分を令和5年4月分給与に上乗せして支給済みであること、②令和5年夏季賞与についても、組合からの要求はなかったものの、同様に0.2か月分を上乗せして支給済みであること、③売上高が減少している状況を踏まえた対応については、株主と協議中であること及び④売上高の減少は今後も継続する見通しであり、従業員退職金の備えも十分でないことを踏まえると、昇給及び賞与を3か月分支給することを検討することはできない旨が記載されていた。また、5.10.31回答書には、第38期決算報告書及び令和5年8月31日付けの経営分析書と経営計画書が添付されていた。
- (4) 令和5年10月31日、組合と会社は、団体交渉を開催した。同団体交

- 渉において、会社は、5.10.31回答書に沿って説明を行った。会社は、組合からの要求事項の1つである昇給及び賞与の増額を行うことについては、今後も売上高の減少が見込まれることを理由として、要求に応じることは難しい旨を回答した。これに対して、組合は、単に売上高が減少していることや従業員退職金の備えが十分でないことのみを記載し、その詳細な分析を行っていない会社の回答は、組合の要求に対する説明としては不十分であり、到底納得できない旨を主張した。
- (5) 組合は、会社に対し、令和5年11月14日付けで「要求書」と題する文書（以下「5.11.14要求書」という。）を送付した。同文書には、①令和5年の賃金に係る労働条件を改善すること、②売上高を増やすための方針及び営業計画について協議すること、③第38期決算報告書について説明すること及び④第39期の営業状況について、業績見通しを開示することを求める旨が記載されていた。
- (6) 会社は、組合に対し、令和5年12月18日付けで「回答書」と題する文書（以下「5.12.18回答書」という。）を交付した。同文書には、5.11.14要求書に対する回答として、①令和5年夏季賞与及び同年冬季賞与について、それぞれ0.2か月分を上乗せして支給した旨及び②令和6年1月に従業員説明会を開催することを予定しており、会社の方針に関する具体的な内容については、同説明会において説明する予定である旨が記載されていたが、その他の事項に関する回答は記載されていなかった。
- (7) 令和5年12月18日、組合と会社は、団体交渉（以下「5.12.18団体交渉」という。）を開催した。同団体交渉において、会社は、5.11.14要求書における要求事項のうち、会社の未回答部分については、令和6年1月に予定している従業員説明会の開催を踏まえて、必要に応じて回答するとともに、現時点において、同説明会よりも前に説明できる事項はない旨を主張した。また、会社は、昇給及び賞与の増額要求に応じられない理由として、従業員退職金の備えが十分でないことを回答した。組合は、従業員退職金の備えが十分でないことを理由に組合からの要求に応じられないとするのであれば、単に金額が不足していると主張するのみならず、具体的な不足額やシミュレーション結果を提示するよう要求した。
- (8) 組合は、会社に対し、令和5年12月26日付けで「要求書」（以下「5.12.26要求書」という。）と題する文書を送付した。同文書には、

- ①5.12.18回答書及び5.12.18団体交渉において回答がなかった事項について、改めて回答を求める旨並びに②令和6年1月に開催予定である従業員説明会に関する具体的な内容を説明することともに、団体交渉の開催候補日を提案することを求める旨が記載されていた。
- (9) 令和6年1月25日、会社は全従業員を対象に、従業員説明会を開催した。同説明会において、会社は、同年6月20日をもって業務を停止し、解散する予定であることを説明した。
- (10) 会社は、組合に対し、令和6年2月2日付けで「回答書」と題する文書（以下「6.2.2回答書」という。）を交付した。同文書には、5.12.26要求書に対する回答として、会社は、同年6月20日をもって業務を停止し解散する予定であり、会社の資金は、清算に伴う従業員への退職金、希望退職制度における特別加算金及び従業員の再就職支援の充実化に用いる予定であるため、昇給及び賞与の増額を検討することはできない旨が記載されていた。また、6.2.2回答書には、第38期の決算報告書に関する説明や、第39期の試算表及び業績見通しに関する資料も添付されていた。
- (11) 令和6年2月2日、組合と会社は、団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、令和5年に係る昇給及び賞与の増額には応じられないとした上で、その理由として、売上高が減少している状況があること及び会社の清算に伴い、退職金や特別加算金の支払いのため多額の支出が見込まれることを主張した。また、令和6年に係る会社が解散するまでの期間における昇給については、再度持ち帰って検討する旨を回答した。これに対し、組合は、会社の回答には納得できない旨を伝えた上で、会社の回答を踏まえて再度検討する旨を回答した。
- (12) 組合は、会社に対し、令和6年2月27日付けで「要求書」と題する文書を送付した。同文書には、①組合員の再就職支援を確実に行うこと、②令和5年労働条件について、昇給及び賞与の増額を再考すること及び③令和6年労働条件について、昇給及び賞与を増額することを求める旨が記載されていた。
- (13) 令和6年2月27日、組合と会社は、団体交渉を開催した。同団体交渉における議題は、再就職先の労働条件等に関する事項が主題であった。
- (14) 令和6年4月2日、組合と会社は、団体交渉を開催した。同団体交渉において、会社は、解散までの期間における昇給について、清算に

に伴い発生する費用の総額を見込むことが難しいことを理由として、組合の要求には応じられない旨を回答した。これに対し、組合は、退職に伴う特別加算金等に要する金額を見込むことは可能である旨を主張した。

- (15) 令和6年4月24日、組合と会社は、団体交渉を開催した。同団体交渉における議題は、退職条件等の会社解散に向けた事項及び本件申立てにおける和解に関する事項が主題であった。
- (16) X3弁護士（以下「X3弁護士」という。）は、組合の代理人として、会社に対し、令和6年5月29日付けで「通知書」と題する文書（以下「6.5.29通知書」という。）を交付した。同文書には、X3弁護士が、会社の解散通告を踏まえて、組合から損害賠償請求について委任を受けた旨及び損害賠償請求として594万5200円を請求する旨が記載されていた。
- (17) 令和6年5月29日、組合と会社は、団体交渉を開催した。同団体交渉における議題は、6.5.29通知書における損害賠償請求に関する事項及び本件申立てにおける和解に関する事項が主題であった。
- (18) X4組合員（以下「X4組合員」という。）及びX5組合員（以下「X5組合員」という。）と会社とは、それぞれ退職に合意し、令和6年6月20日付けで退職合意書を締結した。退職合意書によると、X4組合員と会社及びX5組合員と会社とは、令和6年6月20日をもって雇用契約を解約すること並びにX4組合員と会社との間及びX5組合員と会社との間には、退職合意書に定めるほかは、何らの債権債務が存在しないことを相互に確認していた。
- (19) 令和6年6月20日、会社は株主総会を開催した。同株主総会では、会社の解散が決議され、会社は清算手続を開始した。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 組合の5.2.21要求書に対する、令和5年4月25日以降の会社の対応が、労組法第7条第2号に規定される誠実交渉義務に反するものであるか否か。また、かかる会社の対応が、同条第3号に規定される組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点）

#### (1) 申立人の主張

##### ア 不当労働行為の成否

5.4.25団体交渉において、同団体交渉日までに会社が確認することとなっていた事項について、会社は誠実に回答していない。また、

5. 4. 25団体交渉が途中で終了して以降、会社は、組合からの3回に及ぶ団体交渉申入れに対して、具体的な団体交渉日を回答することなく、令和5年6月20日付けで行われた組合からの4回目の団体交渉申入れに対して、4か月以上先の同年10月31日を団体交渉日として指定した。5. 4. 25団体交渉以降、6か月以上にわたり団体交渉が実施されないことになり、このような会社の対応は、労組法第7条第2号に規定される誠実交渉義務に反するものであると同時に、同条第3号に規定される組合の運営に対する支配介入に当たる。

#### イ 救済利益の存否

組合は、会社が解散することを表明する以前から、会社に対して令和5年の昇給及び賞与の増額に係る団体交渉を申し入れており、当該事項に関する議論が進展しなかったのは、会社が誠実に交渉に応じなかったためである。清算人の職務には、現務の結了や残余財産の分配のみならず、債務の弁済も含まれるところ、雇用していた組合員の待遇を上げることができないまま清算に至った理由を労働組合に説明すること、必要に応じて、組合員に残余財産から債務の弁済を行うことは、当該職務の範囲に含まれるものである。また、会社が清算手続を開始してもなお、組合員の昇給や賞与の増額に応じることは可能であり、団体交渉を行う実益は失われない。さらに、本件申立て後においても、会社は、不当労働行為を解消する措置を取っていないことから、未だ救済の利益は存在する。

#### (2) 被申立人の主張

##### ア 不当労働行為の成否

5. 4. 25団体交渉までに会社が確認することとされた事項のうち、必要なスキルに関する事項は、義務的団体交渉事項に当たらず、他の協力会社の夏季休暇の状況については、会社が調査できるものではないため、これらの事項に関する会社の対応は、いずれも誠実交渉義務に反するものではない。

また、5. 4. 25団体交渉を途中で終了したこと、その後の組合からの3回に及ぶ団体交渉申入れに対して具体的な団体交渉日を回答することなく、4回目の団体交渉申入れに対して、4か月以上先の日付を団体交渉日として指定したことは、いずれもY2代表取締役の体調不良を原因とするやむを得ない事情によるものであり、不当労働行為を目的とするものではない。さらに、組合からの要求事項に

については、5.3.10団体交渉、5.4.4団体交渉及び5.4.25団体交渉の中で説明を尽くしていることを踏まえれば、会社の対応は、誠実交渉義務に反するものではなく、支配介入にも当たらない。

#### イ 救済利益の存否

不当労働行為の救済命令制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を救済命令によって是正することにより、正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とするものであるところ、会社は、令和6年6月20日に株主総会を開催し、同株主総会において会社の解散決議がなされたことから、その目的を失っている。

また、会社の解散決議に伴い、会社と組合員らを含む従業員は退職合意書を作成しており、会社と組合員らとの間には、同合意書に定めるほかは、何らの債権債務が存在しないことを相互に確認する旨が定められている以上、組合員らが退職合意書に署名したことは、将来及び過去における雇用関係上の待遇の改善を放棄したことと同義であり、団体交渉を継続することはおよそ考えられない。

さらに、仮に組合が主張するとおり、令和5年4月25日以降の会社の対応が不当労働行為に該当するとしても、会社は、同年10以降、組合からの団体交渉申入れに対し、その全てに適切に対応していることから、組合と会社との間の正常な集团的労使関係秩序は既に回復しており、救済利益は存在しない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 不当労働行為の成否

(ア) 労組法第7条第2号は、使用者が団体交渉をすることを正当な理由なく拒否することを不当労働行為として禁止しているが、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって団体交渉に当たったと認められないような場合も、この規定により不当労働行為となると解される。

このように、使用者には、誠実に団体交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならないが、労働組合の要求及び主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであ

て、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

(イ) 組合は、5.4.25団体交渉以降の会社の一連の対応が、誠実交渉義務に反すると主張しているので、5.4.25団体交渉における会社の対応と、5.4.25団体交渉後の会社の対応に分けて以下検討する。

a 5.4.25団体交渉における会社の対応について

前記第2の4(1)で認定したとおり、5.4.25団体交渉では、売上高の減少状況を解消するための方針及び営業計画の進捗状況に関する事項として、主として以下のようなやり取りが行われたことが認められる。

(a) 必要なスキルに関する事項

前記第2の2(5)アで認定したとおり、5.3.10団体交渉において、昇給及び賞与の増額について交渉する中で、会社が、売上高を増やすためには、従業員のスキルアップが必要である旨の回答をしたことに対し、組合は、具体的にどのようなスキルが必要であるのか質問した。これに対し、前記第2の3(1)で認定したとおり、会社は、5.4.3回答書において、「開発レベルのスキル ネットワークの専門知識、サーバー、PCの専門知識（カスタマーサポートレベル）」が必要なスキルであると回答した。この回答を受けて、前記第2の3(2)ア(ア)で認定したとおり、5.4.4団体交渉において、組合は、会社に対して、5.4.3回答書に記載されていた開発レベルのスキルについて具体的に説明するよう求めたところ、会社は、同記載は社内の担当者から聞き取ったとおりの内容を記載したものである旨を述べた上で、改めて当該担当者へ確認すると回答した。

また、同団体交渉において、会社は、以前、取引先から全従業員がITサービスマネージメントに関する認定資格を取得することを求められた旨も主張したため、組合は、会社に対して、同認定資格についてもさらに説明を求めたところ、会社は、開発レベルのスキルと同様、改めて社内の担当者へ確認すると回答した。そして、前記第2の4(1)アで認定したとおり、その後の5.4.25団体交渉における会社

の回答は、当該担当者から回答がもらえなかったと説明するに留まるものであった。

会社は、組合に対して、必要なスキルについて確認すると約束している以上、回答を用意する義務があり、その義務は、社内の担当者から回答を得られなかったことのみを理由として免責されるものではない。そして、仮に社内の担当者から回答を得られなかったという事情があるならば、Y2代表取締役自らが、既存の取引先に対して、必要なスキルに関するヒアリングを行う等の対応を取り、期限までに回答を用意するよう努力すべきであったといえるが、そのような対応を行ったことは認められない。したがって、本件における会社の対応は、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ているとはいえず、誠実交渉義務に反するといえる。

この点、会社は、必要なスキルに関する事項は、そもそも義務的団体交渉事項に該当しないのだから、会社が回答しなかったとしても、誠実交渉義務に反することはないと主張する。しかしながら、必要なスキルに関する事項は、昇給及び賞与の増額に関する議論が行われる中で、組合からの要求に応じるための前提条件となっていたと評価できる以上、当該事項は義務的団体交渉事項に該当するものと解するのが相当であり、会社の主張は採用することができない。

(b) 夏季休暇に関する事項

前記第2の2(5)イで認定したとおり、会社が、他の協力会社との足並みをそろえることを目的として、夏季休暇の日数を5日から3日へ変更することを従前から提案していたことを受けて、5.3.10団体交渉において、組合は、当該会社の就業規則等、具体的な内容の開示を要求した。そして、前記第2の3(2)ア(イ)及び4(1)イで認定したとおり、5.4.4団体交渉において、会社は、夏季休暇が3日である他の協力会社の名称は回答したものの、その後の5.4.25団体交渉においては、その他の情報を開示することなく、「そちらで調べてください」、「不利益になるから争いますよ、

とおっしゃいましたよね。だからもう私、この話はしません」と発言するのみであった。

前記(ア)で示したとおり、使用者には、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの努力をすべき義務があるところ、本件において、会社は、夏季休暇の日数を5日から3日へ変更する根拠として、他の協力会社との足並みをそろえることを挙げている以上、会社には、当該協力会社の夏季休暇の状況について説明することが求められている。

この点、会社は、他の協力会社の夏季休暇の状況については、会社が調査できるものではない旨主張する。しかしながら、仮に調査ができない又は他の協力会社に開示を拒まれるといった事情があったとしても、会社は、組合に対して、その旨を説明すべきであった。そのような対応をせず、組合に対して、「そちらで調べてください」等のみ回答した会社の対応は、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどの努力を果たしているとは評価することはできず、誠実交渉義務に反する。

b 5.4.25団体交渉後における会社の対応について

前記(ア)で示したいわゆる誠実交渉義務には、団体交渉の日程調整を行う際に、使用者において、団体交渉の議題に応じて合理的な期間内に団体交渉日を設定するよう努力することが含まれると解すべきである。

前記第2の4(2)で認定したとおり、5.4.25団体交渉は、Y2代表取締役の体調不良により、交渉を継続することを条件として、団体交渉の途中で終了している。その後、前記第2の5(1)ないし(8)で認定したとおり、組合は、会社に対して、令和5年5月15日、同月23日及び同年6月5日付けで3回にわたり、令和5年の昇給及び賞与の増額に関する事項を議題とする団体交渉の申入れを行ってきたが、会社は、Y2代表取締役が体調不良であり、当面は団体交渉に出席することは難しい旨を主張し、いずれの申入れに対しても団体交渉の開催候補日を回答せず、組合からの令和5年6月20日付けの4回目の団体交渉の申入れに対して、会社は、同月22日付けで、

申入れから4か月以上も先の日付である同年10月31日を次回の団体交渉日として指定した。

前記第2の5(3)で認定したとおり、一連の団体交渉の議題に、令和5年の昇給及び賞与に関する事項が含まれていることを踏まえれば、会社は、速やかに団体交渉を再開する必要があったといえる。そうすると、組合からの団体交渉申入れに対し、Y2代表取締役自身が、団体交渉に出席して説明及び交渉をすることができないとしても、会社は、他の従業員へ交渉権限を委譲するなり、外部の弁護士等の専門家へ委任するなどの対応を取り、速やかに団体交渉が開催されるよう努めるべきであった。しかしながら、会社は、組合の1回目から3回目の団体交渉申入れに対して、Y2代表取締役が体調不良であることを説明しているものの、その後の団体交渉開催に係る具体的な見通しについては何らの説明もしていない。そして、令和5年6月20日付けで行われた組合からの4回目の団体交渉申入れに対して、会社は、団体交渉日を4か月以上も先の日付である同年10月31日として回答しているが、前述のとおり、団体交渉の議題に令和5年の昇給及び賞与に関する事項が含まれていることを踏まえれば、この日付はあまりに時機を逸したものといわざるを得ない。

したがって、5.4.25団体交渉後における会社の対応は、団体交渉の議題に応じて合理的な期間内に団体交渉日を設定したものと認められず、誠実交渉義務に反する。

c. 小括

以上のとおり、5.4.25団体交渉以降の会社の一連の対応は、労組法第7条第2号に規定される誠実交渉義務に反するといえる。

- (ウ) また、前記(イ)で判断したとおり、5.4.25団体交渉以降の会社の一連の対応は誠実交渉義務に反するところ、このような会社の交渉態度は、組合の交渉力に対する組合員の不信を醸成し、組合内部の結束力を弱める効果を招来し得るものであるから、労組法第7条第3号に規定される組合の運営に対する支配介入に当たる。

イ 救済利益の存否

会社は、会社が令和6年6月20日付けで解散決議をしており、会社と組合員らは退職合意書を作成した上で、同合意書に定めるほかは、何らの債権債務が存在しないことを相互に確認していることを理由として、救済の利益は失われていると主張する。

しかしながら、会社は、令和6年6月20日付けで解散決議をしてもなお、現在も清算の目的の範囲内で存続している以上、会社が清算を結了するまでの間にあっては、未だ回復すべき集团的労使関係秩序が失われているとまではいえず、それは、会社と組合員との間に退職合意書が締結されていたとしても変わるところではないから、救済の利益は失われたとはいえず、会社の主張は採用できない。

また、会社は、Y2代表取締役の体調不良により、団体交渉の延期を申し入れたことが誠実交渉義務違反に該当するとしても、令和5年10月31日以降に実施したいずれの団体交渉においても、会社は誠実に交渉に応じていることを踏まえれば、正常な集团的労使関係秩序は既に回復しており、救済の利益は失われているとも主張する。

確かに、前記第2の6(4)、(7)、(11)、(13)、(14)、(15)及び(17)で認定したとおり、令和5年10月31日以降、組合と会社は、合計7回の団体交渉を実施したことが認められる。しかしながら、会社は、組合からの昇給及び賞与の増額要求を拒む理由として、会社の解散に伴う退職金の支払い等多額の支出が見込まれる旨を説明してはいるものの、その具体的な金額等については一切説明していないことを踏まえれば、会社による誠実交渉義務が果たされ、正常な集团的労使関係秩序が回復しているとは評価することはできず、救済の利益が失われたとはいえないから、会社の主張は採用できない。

## 2 救済の方法

前記1で判断したとおり、組合の5.2.21要求書に対する、令和5年4月25日以降の会社の対応は、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為に当たる。もっとも、金銭支払を命じることが必要ないことはいうに及ばず、本件事情の下では、令和5年の労働条件改善を議題とする団体交渉に対して、誠実に交渉に応じるよう命じることも必要ないといえるが、今後同様の対応が繰り返されることのないよう、主文のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和7年8月29日

神奈川県労働委員会  
会長 小野 毅