

愛労委令和4年（不）第5号事件（7条2号）

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A1分会（以下「分会」という。）との令和3年11月19日の団体交渉（以下「団交」という。）の開催場所をC1商工会議所（以下「会議所」という。）に指定し、会社内において団交を開催しなかったこと、同年12月10日の団交において、組合及び分会からの要求に対し、誠実に対応しなかったこと並びに同月13日付け及び21日付けの団交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。）7条2号の不当労働行為であるとして、令和4年3月18日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

- (1) 会社が令和3年11月19日に会社内において団交を開催しなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 令和3年12月10日の団交における会社の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 会社が令和3年12月13日付け及び21日付けの組合及び分会による団交の申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合から団交の申入れがあったときには、団交の開催場所につき、組合と誠実に協議して決定しなければならない。
- (2) 会社は、組合が申し入れた令和3年の年末一時金に係る団交において、組合の要求に対し、会社の売上げ・利益等の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示して、誠実に応じなければならない。

- (3) 会社は、組合が申し入れた新倉庫の地代に係る団交において、組合の要求に対し、具体的な説明を行うなどして、誠実に応じなければならない。
- (4) 会社は、組合が申し入れた年齢・勤続による最低保障賃金制度（以下「保障給制度」という。）の導入に係る団交において、組合の要求に対し、「5段階の賃金実態」の資料の提示や説明にどこまで応じられるかを明らかにするとともに、当該要求に応じられない場合には、その理由を具体的に説明して、誠実に応じなければならない。
- (5) 会社は、組合に対し、令和3年11月19日に会社内において団交を開催しなかったこと、同年12月10日の団交において、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る組合の要求に対し、誠実に対応しなかったこと並びに同月13日付け及び21日付けの団交の申入れのうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る申入れに応じなかったことが不当労働行為であると認定された旨の文書を交付しなければならない。

4 判断の要旨

(1) 争点(1)について

ア 使用者が、労働組合との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく団交に関する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更することは、積み重ねられてきた労使関係に基づく正常な労使交渉の実現を阻害するものとして許されないというべきところ、会社は、会社の業務運営及び冬季には新型コロナウイルス感染症（以下「新型コロナ」という。）の感染拡大が予想されるとともに、会社内でもこれまでに感染者がみられていることを理由として、令和3年11月19日に開催される予定であった団交（以下「11.19団交」という。）の開催場所として会議所を指定しており、結果として団交が開催されなかったため、以下、会社の上記対応が正当な理由のない団交拒否であるかを検討する。

イ 会社は、同年5月に会社内で新型コロナの陽性者2名及び濃厚接触者

1名が確認され、かつ、新型コロナに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられている状況にもかかわらず、同年6月に、組合及び分会との団交を会社内で3回開催したこととなる。

ウ このような状況からすれば、同年10月13日付けの「秋季年末闘争統一要求書」と題する書面とともに、分会による「別添要求」と題する書面を会社に送付した時点の新型コロナに係る状況は、同年6月2日、9日及び24日に会社内で団交を開催した時点から落ち着きを見せており、会社内での団交開催に影響するものではないと判断するのが自然であるといえる。

エ 会社は、新型コロナに関する緊急事態措置やまん延防止等重点措置が講じられていない状況にもかかわらず、組合及び分会に対し、同年10月22日付けの「御連絡」と題する書面で理由を述べた以外は、団交の開催場所を会議所に固執することについての具体的な説明や回答を一切行っていないことになる。

オ 以上のことからすると、会社は、組合及び分会との間で十分な協議を行わないまま、特段の合理的理由もなく、団交を会社内で開催する過去の実績に基づく取扱いを一方的に変更したものといえる。

したがって、会社が11.19団交を会社内において開催しなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 争点(2)について

ア 労組法7条2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなくて拒む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交権を尊重して誠意をもって団交に当たったとは認められないような場合も、当該規定により団交の拒否として不当労働行為になると解するのが相当である。このように、使用者には、誠実に団交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、誠意をもって団交に当たらなければならず、労働組合の要求や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て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って、合意を求める労働組合の努力に対しては、こ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 会社は、①年末一時金、②新倉庫の地代及びB 1工場の所有権の移動、③保障給制度の導入及び④休日増に伴い引き下げた基本給について、令和3年12月10日の団交（以下「12.10団交」という。）において回答を行い、必要かつ十分な説明を行った旨主張する。

そこで、上記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) 年末一時金について

a 「各人の基本給の1.5ヶ月を支給し、その総原資を明らかにすること」について

会社は、組合及び分会の要求に対し、「経営概況」と題する書面による説明以外には、夏季賞与の70パーセントとする回答の基準となる金額を示さず、総原資を明らかにすることもないばかりか、「じゃ、これからそういう言い方しようかな」「お金がないから、中止・廃止と言い方」と述べたり、組合及び分会の揚げ足を取るような対応に終始し、その要求や質問に正面から答えようとはしなかった。また、組合及び分会の発言の一部を捉えてあたかも組合及び分会がそのような要求をしたかのような発言を繰り返した。

このような会社の説明は、誠意に欠けたものであるといえ、組合及び分会が、自らの要求に対する会社の回答の妥当性を検討して判断することは困難であったというべきである。

b 「18年以降の財務諸表を示して説明すること」について

(a) 団交の経過に鑑みると、12.10団交では、会社の売上げや利益を賞与に振り向けることができるのかどうかという、会社の経営状況に焦点が当てられていたといえる。

そうすると、会社が売上げ・利益等の経営状況を把握することのできる資料を提示することが、団交を実のあるものとするために必要であったといえるべきである。

(b) 会社は、一時金の支給水準の決定に際して、会社の売上げ・利益を「業績」の一環として考慮に入れているとみることができる。

また、会社の賃金規程には、会社の業績や支払能力が一時金支給の有無や水準に影響する旨が規定されていることからすれば、会社の経営状況が一時金の支給水準の決定に影響し得ることは明らかである。

そうすると、12.10団交において、組合及び分会が、売上げ・利益等の経営状況を把握することのできる資料の提示を要求したことは、当然であったといえる。

(c) したがって、12.10団交における組合及び分会の質問に対する回答として、会社の経営状況を把握することのできる資料を提示して説明する必要がなかったとはいえず、回答・説明をし尽くしたという会社の主張を採用することはできない。

(d) そして、上記(a)のとおり、会社が組合及び分会の質問及び資料提示の要求に応じることが、団交を実のあるものとするために必要なものであったことに鑑みると、会社は、12.10団交において、組合及び分会に対し、売上げ・利益等の会社の経営状況を説明するとともに、その論拠となる経営状況を把握することのできる資料を示すべきであったというのが相当である

c なお、会社は、これらの組合及び分会の要求に対し、財務諸

表そのものを示さずとも、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及び分会の理解を得ることは可能であったはずである。

しかし、会社はそれすらもせず、頑なに自己の主張を繰り返すばかりであった。これでは、組合及び分会は、会社の経営状況を理解することも、会社の回答の妥当性を検討して判断することも困難であったというべきである。

d したがって、年末一時金について、具体的な説明や必要な資料の提示を行っていない会社の対応は、誠実であったとはいえない。

(イ) 新倉庫の地代及びB 1工場の所有権の移動について

a 会社がその経費をどのように処理するかは、一義的に経営上の決定事項であり、労働条件その他の待遇に影響のない内容であれば義務的団交事項には当たらないといえる。

しかし、本件においては、組合及び分会が借り倉庫の賃料と新倉庫の地代のどちらが安いのが会社の利益につながることである旨を述べており、また、会社の一時金の支給基準の決定に経営状況が影響し得るものであることからすれば、経費の使途は労働条件と密接な関係を持つものであり、当該事項が一時金に無関係であるとはいえない。したがって、新倉庫の地代に関する疑義については、団交において何らかの説明を行う義務が会社にあるといえる。

しかし、会社は、新倉庫の建設について経営事項である旨を回答したこと以外は、「分からない」「賞与の関係でちょっと分からない」等の回答を繰り返しており、組合及び分会からの質問に対して正面から答えようとしなかった。

このような会社の対応は、誠実であったとはいえない。

b B 1工場の所有権の移動については、工場の存否に関する確認

がなされた程度であり、会社の対応が不誠実であるとまではいえない。

(ウ) 保障給制度の導入について

- a 組合及び分会が「5段階の賃金実態」の資料を求めたことに対し、会社は「会社わからないから資料を出してほしいんですよ、どうモチベーションはかって考課が出て」と組合及び分会に資料の提出を求め、分会の組合員であるA2の考課貢献等についてのお話を繰り返すばかりで、会社が「5段階の賃金実態」の資料が出せるのか否かを回答していない。

そして、組合及び分会は、遅くとも令和2年2月13日以降、保障給制度の導入について団交議題として繰り返し要求しており、これに対して会社は、保障給制度を導入する考えはない旨を回答するのみであり、組合及び分会が求める資料の提示や説明を行っていない。

一般に、誠実団交応諾義務との関係で、使用者が資料の提示義務を負うのは、労働組合の賃金その他の労働条件に関する具体的な要求を誠実に交渉するうえで、当該資料が必要な場合である。

本件において、組合及び分会は、年齢・勤続年数ごとの賃金実態を「5段階の賃金実態」として会社に情報の開示を求め、当該情報を保障給制度の導入に関する議論の前提としようとしたと解されることからすれば、会社は、組合及び分会が要求する資料の提示や説明にどこまで応じられるかを明らかにすべきであり、また、要求に応じられない場合であっても、その理由を具体的に説明して、誠実に対応すべきであったといえる。

- b したがって、会社の上記対応は、誠実であったとはいえない。

(エ) 休日増に伴い引き下げた基本給について

a 組合及び分会は、遅くとも令和元年12月14日以降、基本給への影響がないように休日を特別休暇とするよう繰り返し要求を行っており、これに対して会社は、基本給とは別に2日間の出勤日を用意して別途割増賃金を支払うことで対応する旨を繰り返し回答していたことがうかがわれる。

このように、賃金水準の維持に関する双方の考え方は違っており、主張は平行線をたどって行き詰まりの状態に達していたといえる。

b したがって、当該議題に対する会社の対応は、不誠実とまでいうことはできない。

ウ 以上のとおり、12.10団交の各議題のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入についての会社の対応は、上記アの誠実団交応諾義務を果たしたとはいえず、誠意をもって団交に当たったとは認められないから、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

(3) 争点(3)について

12.10団交の各議題のうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入について、会社が誠実団交応諾義務を果たしたといえないことは、上記4(2)で判断したとおりである。

そうすると、会社は12.10団交において回答や説明をし尽くしたとはいえず、組合及び分会からの令和3年12月13日付け及び21日付けの書面による団交申入れへの対応として同月17日付け及び27日付けの書面による回答では十分であったとはいえない。

したがって、会社が上記団交申入れのうち、年末一時金、新倉庫の地代及び保障給制度の導入に係る申入れに応じなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。