

愛労委令和2年(不)第8号事件(7条2号)

1 事案の概要

本件は、被申立人会社が、申立人組合及び組合の分会からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団体交渉(以下「団交」という。)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。)第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同月14日に申立てがされた事件である。

2 本件の争点

会社が、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交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当たるか。

3 主文の要旨

- (1) 会社は、組合が令和2年7月2日付けで申し入れた団交に誠実に応じなければならない。
- (2) 会社は、組合に対し、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交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) 組合が令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けで申し入れた事項や議題について、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みがなかったといえるかについて
 - ア 組合が、令和2年6月24日付けで申し入れた団交議題は、①決算書等の開示・説明、②夏季一時金を基本給の1.2か月分以上支給すること及び総原資・平均金額を示すこと、③保障給制度(年齢及び勤続年数に応じた基本給の保障額を設定する仕組み)を導入するため、組合の要求ランクごとの賃金実態を明らかにすること、④年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正であり、同年7月2日付けで申し入れた団交議題は、上記①から④までのほか、⑤平成30年春闘及び夏季一時金と令和元年春闘及び夏・冬の一時金の再協議を図り、合意した内容で実施することであった。
 - イ 上記①について、組合は、第1回団交の申入れ当初から一貫して、経営概況説明

として会社の決算書等の開示・説明を求めてきたが、会社代表者は、組合からの決算書等の開示の要求に対して、第1回団交において売上額だけを口頭で回答し、元請会社への自動車部品の納入数量（以下「納入数量」という。）が記載された資料を手交するも、決算書等の資料開示には応じず、第2回団交においても、納入数量の資料を掲示するだけで、決算書等の資料開示を拒み、第3回団交においても、組合の資料開示の要求を無視して、前回と同様、納入数量の説明を始めた。

会社代表者は、本件の第1回審問において、決算書等や経営状況を判断できる数値を組合に「出す意味がちょっと私には分からない」と述べ、また、別件の再審査申立てに係る中央労働委員会での判断が出るまではその後の団交においても決算書等の資料を開示しない考えであることと、決算書等の概要を口頭で説明する考えがないことを明確に述べている。

そうすると、組合からの決算書等の資料開示・説明の要求に対する会社の拒否の姿勢や態度は一貫し強固なものであって団交を継続しても進展・妥結の見込みはなかったとはいえるものの、拒否する理由について説明・交渉が尽くされたとはいえない。

ウ 上記②について、会社は、組合に対して、第1回団交において、夏季一時金の支給に係る回答として、「基本給の0.83か月分」を提示し、第2回団交において、2次回答として、基本給の0.835か月分を中間とし、下限を0.58か月分、上限を1.07か月分とする旨を提示し、第3回団交において、3次回答として、基本給の0.83か月分プラスマイナス20パーセントとして、下限を0.66か月分、上限を0.99か月分とする旨提案した。

その上で、会社代表者は、これらの夏季一時金の回答の説明に当たり、納入数量や売上額等を一方的に述べて「ご理解ください」と繰り返すだけで、原価や販売管理費の総額や内訳、または経常利益その他利益のうち一つも口頭で説明することすらなかったことが認められる。

決算書等の開示については、別件の再審査申立てに係る中央労働委員会の判断を待ちたいとの考えがあったとしても、会社は、決算書等を示さずとも、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、会社の態度は上記のとおりであり、これでは、組合は会社の経営状況を理解することも、また会社の回答の妥当性を検討し判断することも困難であったというべきである。

したがって、夏季一時金の支給に関して、会社が組合の理解を得るため説明を尽くしたとはいえない。

エ 上記③について、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求は、第1回団交申入れ当初以来、組合が求めてきた保障給制度の導入に関する議論の前提となる情報の開示を求めたものであると解される。

この点、保障給制度の導入については、会社代表者は、第1回団交において、保障給制度を導入することは「なかなか難しいですね」と回答し、第2回団交において、組合が再度、組合の要求どおりにできない理由を尋ねたところ、会社は、できないとは言っていない、難しいと表現しているなどと述べた上で、以前に、ストライキを阻止するために基本給を引き上げた2名の従業員が、能力を発揮しておらず、基本給引上げの効果がなかったことを述べて、それが保障給制度導入に応じられない理由であるかのような説明を行い、第3回団交においては、会社が交渉を終了させたことから、保障給制度の議論に入ることはなかった。

年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求については、第1回団交において、組合が、会社に対して、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態を明らかにするよう求めたことはなかった。第2回団交においては、保障給制度についてのやり取りの中で、組合が、勤続2年以上年齢20歳で基本給が18万円を下回る者がいるかを尋ねたところ、会社代表者は「分かりません」と述べ、その後、組合が、保障給制度の基準を検討するに当たって、組合が主張する基準を下回る人が何人いるのかその実態を全て次回団交までに調査するよう求めたところ、会社代表者は「調べなくてもいいじゃないですか」と組合が求めた年齢・勤続年数ごとの賃金の実態の調査を拒否した。なお、第3回団交では保障給制度の議論に入ることもなかったことから、年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の問題の議論もなかった。

よって、会社が、組合からの年齢・勤続年数ごとの賃金の実態調査の要求に対して説明・交渉を尽くしたとはいえない。

オ 上記④について、第1回団交及び第2回団交において、会社代表者が、この問題は所轄労働基準監督署と相談したことであり、変更する予定はない等と回答したところ、組合は、就業規則の不利益変更となり無効である、労働組合と協議することなく変更するのはおかしい、令和元年12月の団交で会社から休日を増やさず基本給も下げない旨提案があり、組合はこれに応じている等と述べると、会社は、その提案は組合に拒否されたと理解していたと回答したが、会社として新しい申入れがあったと理解して検討すると述べた。第3回団交においては、議論が紛糾し、双方感情的な言い争いともいふべき状態となって、団交が打ち切られた。

会社は、組合員については、休日を増加する前の状態に戻すという方法について、第2回団交では、新しい申入れがあったと理解して検討する旨述べたのだから、議

論を整理した上で、組合からの提案について受入れの可否を検討し回答すべきであったし、それによりこの問題については、進展・妥結の可能性はあったというべきであるところ、会社はそれをしなかったものといわざるを得ない。

そうすると、「年間休日を2日増やすことに伴う不利益変更の是正」について、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかったとはいえない。

カ 上記⑤について、この要求項目は、第1回から第3回までの団交において議論はされておらず、令和2年7月2日付け申入れにおいて初めて議題とされたものであるが、この要求項目に対して、会社は、文書により、既に交渉を尽くした過年度の内容について再協議を行う意思はなく、よって団交を繰り返す必要性・相当性は認められないと回答している。

しかし、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、上記①から④までの事項について会社が組合に対して説明・交渉を尽くしたとはいえないと判断できる状況においては、会社は、この要求項目を議題として新たに追加した理由を聞いた上で、協議に応じるか否かを判断すべきであったというべきであり、組合に対して理由を尋ねることもなく、文書で回答するだけでは、説明・交渉を尽くしたとはいえないというべきである。

キ よって、組合が申し入れた事項や議題に対し、第1回団交から第3回団交までの3回にわたる団交において、会社からの説明・交渉が尽くされ、組合・会社双方において、進展・妥結の見込みはなかったとはいえないことから、この点において、会社には組合からの団交の申入れを拒否するに正当な理由があったとはいえない。

(2) 団交における組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至っていたかについて

ア 会社は、組合が団交の席上、会社の出席者に対し、「黙っている」などと発言したり、机を叩くなど粗暴な言動を行い、会社の出席者からの説明を暴力的な発言で高圧的・一方的に遮り、説明をさせようとしない態度を繰り返し、そうした交渉態度を改めようとしなかったことから、到底、正常な団交を実施することができない旨主張する。

イ 確かに、組合員が、①第2回団交において、「何を言っているって、協定を守れと言っただけじゃないの」と述べて机を叩き、②第3回団交において、「まあいいよ、黙っとってよ、ちょっと。あのね、社長、聞いてくれないかんよ」と述べ、「話をはぐらかさないで、本線にいけよ、ちゃんと」と述べる中で机を叩いたことが認められ、組合の出席者として、不適切な言動があったことは否め

ない。仮に会社の回答に不満があったとしても、机を叩く等の組合の態度は決して望ましいものではないが、これらの言動があった後も、上記①では、会社代表者は「どこが」「どこが守っていないの」と続けた上で、組合が主張する賃金基準を下回る人の人数を調査するよう組合が求めたことに対して「調べなくてもいいじゃないですか」等と述べて交渉を継続しており、上記②では「はぐらかしたのは、そちらじゃないですか」等と反論しているのであって、組合の①及び②の言動によって団交の実施が困難となったとはいえない。

ウ また、第3回団交において、組合員が、「黙っとってよ」と述べているが、この発言は、「年間休日増加に伴う取扱い」に関して、休日日数を元に戻すという会社の提案又は説明について、組合員が、会社代表者と会社代理人弁護士の回答に相違があることを指摘しようと「あのね、今のやり取りでも、代理人と社長の少し意見は違うんだけど」と発言する途中に、割り込むように、会社代理人弁護士が「一緒ですよ、働き方については一緒ですよ」と発言したことに対して、組合員の発言中は発言を控えるように会社代理人弁護士に求めたものであって、会社の発言を一方的・高圧的に遮ろうとしたものではない。

ところが、会社は、組合が会社代理人弁護士の発言を制止したことについて、「黙っとれというのは失礼じゃないですか」等と組合を非難して交渉の打ち切りを通告したのであり、会社の通告に対して、組合が「拒否するなら、すりゃいいじゃないの」と発言したことに乗じて、会社は「じゃあ終了ということで、よろしくお願ひします。ありがとうございました」「交渉になりませんので」「はい、ありがとうございます」と席を立ち、組合に発言する暇を与えず一方的に団交の打ち切りを宣言したというべきである。その後、組合が夏季一時金について問いかけをしていたにもかかわらず、会社代理人弁護士は「話合いになりませんので決裂します」と、会社代表者は「じゃあ、ありがとうございました。どうも」とそれぞれ述べて団交の場を去ったものである。

以上の経緯において、組合は会社代理人弁護士が発言することを許さないという態度をとったものではなく、また、交渉態度を改めるよう会社が述べたにもかかわらず組合が開き直ったために、会社が交渉を打ち切るほかなかったという事情は見受けられない。

エ したがって、第3回団交が組合の態度により、正常な団交を実施することができない状況に至ったとは認められない中で、会社が一方的に団交を打ち切ったものといわざるを得ない。

オ そうすると、団交における組合の態度により、正常な団交を実施することがで

きない状況に至っていたとはいえ、この点においても、会社が団交を拒否する正当な理由は認められない。

- (3) したがって、会社が、組合からの令和2年6月24日付け及び同年7月2日付けの団交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当たる。
- (4) 救済方法について、組合が令和2年6月24日付けで申し入れた団交議題は、組合が同年7月2日付けで申し入れた団交議題に包含されるから、主文第1項のとおり命じることをもって相当と判断する。