

命 令 書 (写し)

所在地 (省略)
申立人 Z労働組合 X支部
執行委員長 X 1

所在地 (省略)
被申立人 Y株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の滋労委平成26年(不)第1号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年9月2日第1479回、同年9月15日第1481回および同年10月6日第1483回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同土井裕明、同中岡研二および同奥田香子が合議の上、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 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人Y株式会社(以下「被申立会社」という。)は、競走馬の輸送を業とする会社であるが、従業員からなる申立人Z労働組合X支部(以下Z労働組合を「Z組合」といい、Z組合X支部を「申立組合」という。)が、平成25年年末一時金の支給を求め、平成25年11月21日付け申入書により団体交渉の開催を申し入れたとこ

ろ、被申立会社は、同年12月18日付けの文書で、年末一時金を支給することはできない旨を回答した。申立組合はこれに納得せず、同年12月26日付けの文書により改めて団体交渉の開催を申し入れたが、平成26年1月になっても会社側の都合により日程が調整されなかったため、申立組合は、平成26年1月28日付けで、年末一時金交渉の早期解決を求め、被申立会社を被申請者とする集団的労使紛争のあっせん（以下「あっせん」という。）を当委員会に申請した。同年3月5日に開催されたあっせんでは、被申立会社は財務資料として損益計算書を示し、自らの経営状況から支給はできないと主張して譲らず、合意に至らなかったため、あっせんは打ち切られた。その後、平成25年年末一時金にかかる団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）が平成26年3月11日から同年7月22日までの間に8回開催されたが、労使の合意には至らず、平成25年年末一時金は支給されなかった。

本件は、上記本件団体交渉における被申立会社側出席者の交渉態度が不誠実なもの（労働組合法第7条第2号）に当たるとして、申立組合が救済申立てをした事案である。

2 請求する救済の内容（要旨）

被申立会社は、平成25年年末一時金に関して、誠実に団体交渉に応じること。

3 本件の争点

平成25年年末一時金に関する、申立組合の平成25年11月21日付け団体交渉申入れに対する被申立会社の対応および平成26年3月11日以降、8回にわたって実施された、本件団体交渉における被申立会社の交渉態度が誠実なものであったか否か。

- (1) 本件団体交渉が開始されるまでの間、被申立会社によって、会社の経営状況について、申立組合にどの程度の説明がなされていたか。
- (2) 平成25年11月21日付け団体交渉申入れに対する被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。
- (3) 被申立会社は、申立組合と合意を形成する意思があったか。
- (4) 申立組合の要求や主張に対して、被申立会社は十分な説明や資

料の提出をしたか。

(5) 申立組合の要求について、被申立会社は実質的な検討をしたか。

(6) 被申立会社は、交渉を有利に進めるために、申立組合に虚偽の説明をしたか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 申立組合の主張

ア 平成25年春闘にかかる団体交渉は、いずれの回においても、被申立会社から経営状態に関する具体的な説明はなく、交付資料も一切なかった。平成25年10月16日の団体交渉においても、Y1代表取締役(以下「Y1社長」という。)は、「潰れた会社ですので」、「バイトだけで運用する」、「縮小していく」、「車を減らす」などと発言しており、交渉に真摯に対応したといえない。定期昇給の据置き、一時金の減額に協力したのは、会社の説得に応じたわけではなく、その内容でしか妥結できなかったからである。

イ 平成25年11月27日、申立組合のX2組合員およびX3組合員が被申立会社の代理人であるY2弁護士(以下「Y2弁護士」という。)と面談を行い、Y2弁護士の要請に応じて代表取締役の後継者を推薦したが、この時の被申立会社の収益状況についての説明は、パソコン画面上で数字を見せられた簡単なものでしかなく、具体的な説明ではなかった。

(2) 被申立会社の主張

ア 被申立会社は、申立組合がA労働組合(以下「A組合」という。)に所属していた時期から、団体交渉において損益計算書を提出し、会社の業績を説明している。

イ 平成25年春闘にかかる団体交渉は、平成25年2月25日にA組合X分会から申入れがあり、同年3月5日、同月21日、同月27日、4月10日および6月10日に繰り返し団体交渉を行った。申立組合が上部団体をA組合からZ組合に変更した以降も10月16日および11月6日に団体交渉を行い、同月

17日に昇給部分を除き妥結に至った。春闘にかかる団体交渉の主な議題は昇給の有無、夏季一時金の支給であり、本件団体交渉とも共通している。被申立会社は、本件団体交渉が、同年11月21日に申し入れられる直前の時期まで春闘にかかる団体交渉を真摯に継続していたもので、度重なる団体交渉を通じて、平成24年度決算の分析、前年同月期と比較した平成25年度の収益の状況について説明し、昇給および一時金の支給ができない状態である旨、繰り返し説明している。

ウ 平成25年春闘にかかる団体交渉の妥結の要件であった、経営体制の見直しについて申立組合と協議するため、Y2弁護士は、平成25年11月27日に申立組合の代表者と面談し、代表取締役の後継者についての意見聴取を行うとともに、同年12月16日に申立組合から推薦された従業員との面談を行い、当該従業員の意向確認を行った。2回の面談の中で、被申立会社は、会社の現状について、収益状況が赤字であること、収益から設備投資を行うことが困難であること、今後労務費の削減を含む収益構造の抜本的な改善が必要であること、今後の車両購入を中心とする設備投資のためには後継者が連帯保証債務を負って資金調達する必要があること等を説明している。

エ よって、被申立会社は、本件団体交渉の申入れの前後を通じ、申立組合に対して会社の業績についての説明を行っており、申立組合に真摯に対応してきたものである。

2 争点(2)について

(1) 申立組合の主張

ア 平成25年11月21日の団体交渉申入れに対する被申立会社の対応は、同年12月18日付けの「年末一時金を支給することができない。」という回答のみである。それ自体、不支給の決定に対する申立組合の理解や納得を得ようとする誠意が一切見られない。申立組合は、同月26日に再度団体交渉の申入れを行ったが、被申立会社はこれに応じることはなかった。

イ 被申立会社は、平成25年11月21日の団体交渉の申入れ後に行われた、代表取締役の後継者選任についての協議の中で

会社の業績を説明していると主張するが、後継者選任問題と年末一時金とは関係がない。後継者選任問題について協議をしていたからといって、年末一時金についての団体交渉に応じないことは正当化されない。

ウ また、被申立会社が、団体交渉を直ちに開催できなかった理由として挙げる労働基準監督署の調査は平成26年に入ってからのものであり、平成25年12月に団体交渉を実施できなかった理由にはならない。

エ 以上から、平成25年11月21日の団体交渉申入れに対する被申立会社の対応は、何ら理由なく団体交渉の申入れを拒絶したといわざるを得ず、不支給の決定を一方的に申立組合に押し付けるものであった。

(2) 被申立会社の主張

ア 被申立会社は、平成25年度春闘について、平成25年11月まで団体交渉を継続していた。この交渉は、平成25年年末一時金についての団体交渉と議題が共通するものであり、被申立会社は、平成25年11月21日の団体交渉申入れ以前から、誠実に交渉に応じていた。

イ 被申立会社は、平成25年11月21日の団体交渉申入れの後も、申立組合の構成員と面談を行い、後継者選任に向けての協議を行っており、その協議の中で会社の業績についての説明を行っている。

ウ さらに、平成26年1月には労働基準監督署の調査が予定されており、これに対応するため業務が多忙であったことから、申入れ後、直ちに団体交渉を開催することができなかったものである。

エ 以上から、本件団体交渉の開催が遅れたことをもって、団体交渉開催を拒んだと評価すべきでないし、このことのみをもって誠実交渉義務違反があったと評価することはできない。

3 争点(3)について

(1) 申立組合の主張

ア 団体交渉に臨む前提として使用者は、少なくとも団体交渉の

内容を理解して合意を形成するために必要な最低限の実務および経営に関する知見を備えていなければならないというべきである。

しかし、被申立会社は年末一時金不支給という結論のみに固執し、申立組合が求める当該結論に至った経緯を具体的かつ詳細に説明することもなく、また唯一の経営権者であるY1社長の経営に対する無知・無理解・無関心によって様々な不誠実発言、不誠実対応が行われた。

被申立会社においてY1社長は唯一の経営権者であり、労使の合意を形成できる唯一の存在であるが、同人はその立場でありながら、会社の従業員数を正確に把握していない、会社の財務、会計、法務を把握していない、会社の経理・会計関係の書類を把握せず、内容整理や資料作成に積極的に関与しようとしていない、従業員の労働実態、労働時間を正確に把握していない、会社の営業活動を把握せず、無関心であることなどが明らかであり、経営状態に関する知識が極めて乏しく、それらを積極的に身に付けようとする姿勢も見られない。また、第5回から第8回までの団体交渉議事録、審問での証言にみられるように、自己の主張のみを展開し、質問に対するまともな受け答えができていない。たとえ会社経営に関する専門知識を有するサポート役がいたとしても唯一の経営権者が、交渉の内容を理解し、実質的な協議に加わることができなければ団体交渉は意味をなさない。

以上によれば、Y1社長は、そもそも団体交渉に臨む前提として団体交渉の内容を理解し、実質的な協議を行い、合意を形成するための基本的知識、理解および判断力を備えていない上、団体交渉を通じてそれらを備えるための努力も全くしていないのであり、団体交渉の内容、団体交渉の申入れに対する回答や団体交渉時の言動にかかわらず、それ自体極めて不誠実な交渉態度というべきである。

イ また、Y1社長は平成25年11月21日付けの団体交渉申入れ自体の事実関係について把握しておらず、申入書に記載さ

れた同年12月10日の一時金の支給希望日を団体交渉の希望日であると勝手に解釈するなど、申入書の記載内容を正確に把握せず、把握しようともしていない。このような態度自体が、Y1社長が団体交渉に誠意をもって対応していないことの表れであり、申立組合に対するいわれなき悪意すら感じられる。

Y1社長は、審問において団体交渉を「やっても絶対同じようなことを言うたら、嘘ついたの何ついたのと、こう言われるから」回答書を出したと証言しており、以上の経緯と併せ考えると被申立会社は、初めから合意達成の可能性を模索するつもりがなく、結論ありきで申立組合の主張には聞く耳を持たず、団体交渉はやっても無駄だという認識を有していたことは明らかである。

ウ Y1社長は、本件団体交渉を行う中で、定期昇給は絶対にしないと議題とは全く関係のない話をしたり、被申立会社は立ち直る見込みがないなどと、いたずらに組合員の不安を煽る発言をしたり、申立組合の言うことは聞かないなどと団体交渉を否定する発言をしたり、それ自体明らかに不誠実といえる発言を多数行っている。

本件団体交渉において、被申立会社は、平成25年年末一時金を支給しないという結論に固執し、申立組合の主張や要求を正確に把握する努力をせず、通り一遍の説明のみを行ってきたのであり、その説明内容も説明資料も申立組合の納得を得るためには極めて不十分であった。

そもそもY1社長には、経営のための知識も理解もなく、申立組合との合意達成の可能性を模索する努力が一切なかった。審問での証言に「全て専門の人に任せてもいますし。」「理解してもらわな仕方ありません。」とあるが、結局のところY1社長は全て他人任せで自らの説明で申立組合を納得させようとする気が全くないのであり、あまりに無責任である。

被申立会社の団体交渉における対応は、客観的に、自らの主張の根拠を具体的に説明することも、申立組合が求める説明もできておらず、主観的にもY1社長自身が経営状態に目を向け

る気も、申立組合が望む説明内容を把握する気もなかったことが明らかである。

(2) 被申立会社の主張

ア 被申立会社は、本件団体交渉につき、各回概ね2時間程度、合計8回の交渉に応じている。労使双方の主張は行き詰まっていたものの、被申立会社から交渉の打切りを申し入れたことはない。被申立会社は常に代表者であるY1社長が団体交渉に参加するほか、代理人のY2弁護士、監査役であるY3氏（以下「Y3監査役」という。）、専務のY4氏（以下「Y4専務」という。）のいずれかが参加し、会社の業績や運営方針について説明できる態勢を整えていた。Y1社長、Y2弁護士、Y3監査役は、その都度、B市内から滋賀県C市まで赴き団体交渉に臨んでいる。

被申立会社が申立組合に対して専門家による説明態勢を構築し、資料を交付して、多数回・長時間にわたって団体交渉に応じてきたことは、団体交渉に対する被申立会社の真摯な態度の表れである。

イ 団体交渉における誠実交渉義務は、使用者が労働組合の要求や意見を容れる義務ではない。被申立会社が結果として年末一時金を支給しないという結論を維持したことをもって、被申立会社に合意形成の意思がなかったと認定するべきでない。平成25年の決算において、被申立会社は任意償却の方法によることで辛うじて営業利益を出している状況にあり、このような状況の下、団体交渉開始前の時点において年末一時金を支給することができないと判断したことは合理的である。

団体交渉の中で、申立組合は「誠意のある回答」を繰り返し要求するばかりで、年末一時金を支給できる状況にないという使用者の判断を覆しうる事実の摘示はなかった。交渉前に有していた判断を交渉終了後も維持したこと自体は何ら不当ではない。

被申立会社は全8回の団体交渉において、申立組合の要求、意見を聞き、税務・会計および法務の専門家の意見を参考にし

ながら、被申立会社としての回答を検討していたのであって、団体交渉の当初から申立組合との合意形成を模索する意思自体を欠いていたという評価は当たらない。

ウ 労働組合側が合意形成への努力を怠るなどの問題がある場合は、使用者の誠実交渉義務はそれに応じて軽減される。被申立会社の誠実交渉義務違反の有無は労働組合の団体交渉における態度との関係で総合的に評価されるべきである。

申立組合は、団体交渉において不穏当な発言を行っている。録音が存在しないとして録音反訳を提出しない第1回から第4回までの団体交渉において、申立組合側からY1社長に対して一方的に怒号・罵声が浴びせられている。申立組合が被申立会社と冷静かつ合理的な協議を行い、合意形成を図ろうという意思があったか疑問が残る。

申立組合は、被申立会社はその経営状態について誠実に説明しなかったと主張しているが、被申立会社が交付した「中期計画の概要」に目を通さず検討もしていない。資料の説明を受けるのを拒んでいるのは申立組合であって、申立組合が被申立会社の経営状況について十分に理解し、合意形成を行うべく努力したとはおよそ評価できない。

中期計画の概要に基づき、被申立会社が従業員全体会議を呼びかけ、平成26年7月15日に開催した同会議に、申立組合の役員全員が欠席した。欠席の理由について申立組合のX3書記長（以下「X3書記長」という。）は「そのような話に入れる精神状態ではなかった。」と述べているが、申立組合の役員全員が会社の開催する会議に出席しないというのは、申立組合が被申立会社との間で建設的な意見交換をする意欲が欠缺しているとのそしりを免れない。

以上のとおり、申立組合の団体交渉における態度から被申立会社の誠実交渉義務は相当程度軽減されていると評価すべきである。被申立会社の団体交渉応諾態度の違法性の判断に当たって、申立組合が年末一時金支給という自らの要求に固執し、被申立会社との間で誠実に合意を形成する努力を怠っていたとい

う、本事案の特殊性は十分考慮されるべきである。

- エ また、一時的に不適切な発言があったとしても、発言者が態度を改めたり、同席者により訂正・撤回がなされた場合には、不誠実な交渉態度が継続したとは評価できず、一時的な言動のみで誠実交渉義務違反があるとは評価できない。申立組合が問題とするY1社長の発言も団体交渉の期間を通じて継続しているものではなく、申立組合とのやり取りが白熱する中で一時的になされたものに過ぎない。Y2弁護士やY3監査役等、同席者からの指摘によりY1社長はその発言を中止・撤回している。
- オ 団体交渉の全過程を通じて被申立会社、申立組合双方の態度を総合的に考慮して評価すると、被申立会社の交渉態度はおよそ違法と評価されるべきものでなく、被申立会社は一貫して申立組合に対して誠実な対応をしていたと評価すべきである。

4 争点（4）および（5）について

（1）申立組合の主張

- ア 申立組合が、本件団体交渉において、被申立会社に対し誠実な交渉態度を求めるのは、一時金獲得のためだけでなく、一時金が捻出できない現状において、被申立会社の経営状態と当該状態に至った原因、将来に向け講ずべき対策について認識を共有し、一致団結して被申立会社の経営改善に取り組むことが目的である。

したがって、年末一時金の支給に応じられない場合は、応じられない理由として、「①現状の収支状況、②収支の悪化原因、③将来に向けた具体的な対策」に関する具体的かつ詳細な説明を要求するものである。これは団体交渉を通じて再三主張し続けてきたことであり、かつ、申立組合員の将来の給与や一時金に直結する事項として義務的団交事項である。

被申立会社は、現在の収支状況については、項目ごとの数字を羅列した図表を資料として交付したに過ぎず、申立組合が個別の項目に関して口頭での説明を求めても申立組合が理解できる説明ができていない。

また、収支が悪化した原因については、申立組合が説明を求

めているのに対し、Y1社長は「それを考えてどうするんです。」と一刀両断に切り捨て、「経済というのは数字しかございません。」、「誠意ある回答というのはそれしかないです。」と発言している。Y1社長自身が結果として表れた数字しか見ておらず、申立組合にもそれしかないと回答しているのであり、このような対応に、申立組合に対する誠意と配慮は微塵もない。

イ 被申立会社が、これまで申立組合に対し提示または交付した資料は、専門的な知識なくして容易に読み解けるものではない。

「損益計算書」(乙第1号証)および「売上高の推移」(乙第3号証)は、収支状況の過去と現在の実績および将来の予測値を比較することはできても、変動理由の説明がなく、損益計算書の各科目の内容、計算方法も明らかではなく、数値がいかなる根拠に基づいて算出されたか不明である。「中期計画の概要」(乙第2号証)も現状に至った理由は記載されていない。よって、申立組合が求める、「①現状の収支状況、②収支の悪化原因、③将来に向けた具体的な対策」に関する具体的かつ詳細な説明としては極めて不十分である。

ウ 被申立会社は、資料に基づいて具体的な説明を行っているとは主張しているが、第8回交渉時に「減価償却のことも何回説明聞いても分からん。」と申立組合に明確に否定されている。また、同交渉でなされた「売上高の推移」についての説明は、各資料の記載事項を形式的に説明したに過ぎず、何ら具体的な説明ではない。実際、特定の車両の修繕費が際立って高額になっていることに申立組合が疑問を呈しても、理由はおろか当該車両の売上げおよび担当者も答えられなかった。自ら準備した資料の内実を全くと言っていいほど把握しておらず、したがって、資料に基づいた「具体的な説明」ができたはずがない。

そもそも、審問において、被申立会社が申立組合に対し、既に交付した資料以外に提出してもらいたい資料があったか聞くこと自体、被申立会社が申立組合の求める資料を把握せず、把握しようとしなかったことの裏付けである。交付された資料は申立組合が求める内容には程遠く、そもそも被申立会社は、

申立組合が求める説明内容を把握する努力も、その説明を行う努力もしていない。

エ 被申立会社は、中期計画の概要について、申立組合が説明を聞こうとしなかったと主張しているが、聞こうとしなかったのではなく、Y1社長が団体交渉で不誠実な発言を繰り返し、一時金の不支給を譲らない上、売上げ減少の原因と対応策について具体的な説明がなかったことから、社長と従業員の信頼関係がない状態で話を聞くことができない状態に追い込まれたのが事実である。

(2) 被申立会社の主張

ア 被申立会社は、団体交渉において、申立組合が要求する資料の提出を拒んだことはない。あっせん手続を通じ申立組合に損益計算書を提供し、会社の経営状況について客観的な資料に基づき説明し、資料の内容は申立組合の質問においても適宜回答している。

特に、申立組合が要求していない中期計画の概要やその説明資料を作成し、会社の窮状について積極的に説明を試みている。

被申立会社は、当初は損益計算書のみを資料として会社の経営状況を説明していたが、第7回交渉で中期計画の概要を追加交付するとともに、第8回交渉でも売上高の推移の資料を追加交付し、これについてY2弁護士が長時間にわたり説明をしている。被申立会社の説明は団体交渉の進展に伴い深化しており、この点は無視されてはならない。

イ Y1社長は、Y2弁護士に団体交渉における労働組合との交渉業務を委任しており、税務・会計知識の不足を補うべく税理士事務所の職員であるY3監査役を団体交渉に同席させている。会社の回答内容は、Y2弁護士およびY3監査役の説明、発言内容を含めて判断すべきである。

Y1社長が自身の知識を補うべく、専門家を同行して団体交渉に臨む態度は、それ自体が労働組合に対して必要な情報を提供しようとする表れであり、このような説明態勢の構築に向けた努力も評価される必要がある。これら専門家の説明内容を併

せて評価すれば、会社の経営状況について申立組合に対する説明が不足していたとの評価は当たらない。

ウ 被申立会社は、第7回交渉において中期計画の概要を交付し、5年の計画の概要について説明したいと提案したが、申立組合は、「いや聞けない。」、「おさまってないこの状態で、そこに入れない。」、「精神的に入れない。」などと述べ、説明を聞くこと自体を拒んだ。申立組合の役員は、交付した資料に目を通し、被申立会社の考えを理解した上で、提案に応じるか否か検討する機会を持つべきところ、申立組合のX3書記長が審問において「見るべきものではないと考えていた。見れなかった。」と証言したように、申立組合内での協議どころか、交付資料の検討すらしていない。団体交渉で交付した資料を検討しない理由として「見るべきものではなかった。」との説明は、合理性を欠くものである。申立組合は主張していることと、実際に行っていることが矛盾している。

5 争点（6）について

（1）申立組合の主張

ア Y1社長は、第6回交渉において、会社内の、申立組合以外の労働組合である、A組合X分会との交渉状況について、「みなさんが、そばにいた人たちが全員分かりましたとおっしゃってました。」と発言した。これについて、Y1社長は、同組合が年末一時金の不支給自体を合意したということではなく、会社の状況を説明したところ深く追及されず、団体交渉自体も短時間で終了したため、出席者が会社の窮状を理解してくれたと思った、と後日弁解しているが、発言の前後の文脈からすると、弁解は不合理であり、A組合X分会が年末一時金を支給しないことを理解したとする内容の発言であるといわざるを得ない。また、会社の窮状に理解を示されたとする旨の発言であるならば、明らかに説明不足である。同組合の委員長に確認したところ、同時期の交渉で妥結した事実はなく、社長の発言は客観的事実にも反している。

イ Y1社長は、第7回交渉において、「よそさん（同業者）はず

っと以前にも給与も何パーセントか値を下げて皆さんに協力していただきながらやっておられるが、私のところはそのままで。」と発言した。しかし、中央競馬の輸送のみを行う同業者であるD社、E社、F社において、従業員の合意を得た上で給与を引き下げた事実および一時金が支給されなかった事実はない。また、被申立会社においては、平成14年以降に入社した従業員の基本給が抑制されていること、平成23年夏季以降の一時金が大幅に削減されていることから、社長の発言は事実を反するものである。

ウ Y1社長は、第8回交渉において、先に行われた会社の全体会議で、「資料はできて、説明を受けて、納得された方もたくさんおられるんです。」「この間、集まってくださった方たちは、「一緒に頑張ろうって。そして、一緒に考えようって言ってくれました。」と、一時金の不支給に関する説明を全員が納得したかのような発言をしたが、申立組合が、出席した組合員全員に確認をした限り、一時金不支給はもとより、社長の説明に納得したものは一人もいなかった。Y1社長の発言は、団体交渉の場で申立組合の動揺を誘うような虚偽の情報であり、著しく不誠実である。

エ したがって、Y1社長の団体交渉での対応には、合意を得るための虚偽、不正確な情報、明らかに誤解を招くような不適切な発言が含まれており、これらの発言一つをとっても明らかに誠実性を欠いている。

(2) 被申立会社の主張

ア 申立組合が指摘する、第6回交渉におけるY1社長の発言「向こうは理解してくれました。」は、A組合との間で団体交渉が妥結したことを意味するものではなく、発言の意図は、A組合との交渉において、Y1社長が会社の窮状を説明したところ、そのような窮状に理解が示された上で、目先の問題にとらわれることなく、中長期的な展望として、被申立会社の事業に必要な施策をとることに協力する旨の発言があったとの趣旨であり、Y1社長の発言の後に、Y3監査役がこの旨を補足している。

申立組合の主張は、Y 1 社長の発言内容を曲解している。

イ 申立組合は、同業他社で給与の引下げが行われていないと主張するが、有限会社Eにおいては給与の削減が行われており、訴訟提起に至っている。訴訟は申立組合がA組合に所属していた時期に提起されており、当時、A組合E分会とX分会は合同で団体交渉を行うなど協調態勢をとっていたのであるから、申立組合が訴訟提起にかかる経緯を把握していないはずはない。Y 1 社長は、会社の業績悪化、同業他社で過去に労働条件の引下げがなされたこと、被申立会社においても従業員の協力が必要であることを説明したものである。

ウ 第8回交渉におけるY 1 社長の発言「(全体会議の出席者は)一緒に頑張ろうって。そして、一緒に考えようって言ってくれました。」は、従業員全体会議において、被申立会社が作成した資料に基づいて会社の窮状を説明したところ、出席した従業員が、その状況に理解を示し、将来の事業のあり方について労使の協力が必要であるとの結論に至ったことを受けての発言であり、出席した従業員が給与の引下げに同意したとの趣旨で発言したのではなく、何ら嘘ではない。

エ 上記のとおり、Y 1 社長が団体交渉において意図的に虚偽の事実を述べたことはない。

第3 認定した事実

本件について、当事者間に争いがない事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨または証拠から容易に認定できる事実として以下の事実が認められる。

1 当事者等について

(1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置く労働組合である。所属する上部団体は、Z組合であり、審問終結時の組合員数は10名である。

なお、申立組合は昭和57年4月1日に結成され、A組合を上部団体としていたが、1名を除き、平成25年6月30日付で

同組合を脱退し、同年7月1日付けでZ組合に加入している。

【第2回審問調書、乙6、当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立会社

被申立会社は、肩書地に本社を置き、競走馬の輸送を業とする株式会社であり、審問終結時の従業員数は13名である。なお、競走馬輸送業務の拠点として滋賀県C市にC営業所が設けられている。

【第2回審問調書、乙8、当事者間に争いのない事実】

2 事実経過について

(1) 背景事実

ア 被申立会社の経営体制

被申立会社は、Y1社長の父親が創業し、代表取締役を務めていたものであるが、父親が死去した後、昭和59年7月からY1社長の夫が代表取締役を務めていた。夫が死去した後、平成21年10月にY1社長が三代目の社長として就任し、現在に至っている。被申立会社において、Y1社長は唯一の経営権者といえる存在であった。

被申立会社においては、日本中央競馬会が開催する中央競馬に出走する競走馬の輸送を業務としており、輸送先は、京都、阪神等近距離の競馬場から、北海道、小倉、東京等遠方の競馬場も含まれている。

輸送の実務は、C営業所において行われ、Y4専務およびY5営業所長（以下「Y5所長」という。）が、社内で呼称される「番頭」として、配車業務を行い、各運転手が輸送に従事していた。

会社の経理は、会計事務所に依頼しており、当該事務所の職員であるY3監査役が経理面のチェックを行っていた。給与計算は、被申立会社の事務員が担当し、Y1社長は、資金繰り、出入り業者の対応等を主に担当していた。

Y1社長は、審問において、夫の死去により社長を引き継いだ経緯から、就任当初は競走馬の輸送の実務に詳しくなかった旨を証言しているが、申立組合が営業等運行の実務についてどの程度把握しているか質問したのに対して、「それは、私はいたしてお

りません。」と答え、書類面以外は把握していないと証言したほか、営業活動を社長自身が行っているかとの質問に対しては、「それは私の仕事ですかね。」と答え、「番頭」に任せているとし、「番頭」に対して営業活動について指示をしているのか、という質問に対しては、「指示」というよりも「助言」をしている旨を証言した。

また、申立組合が、従業員の車両点検日および労働時間について確認する質問をした際も、Y1社長は明確に回答するには至らなかった。

【乙8、審問①Y1P40～41, 51, 54～57、当事者間に争いのない事実】

イ 過去の団体交渉等

(ア) 被申立会社における団体交渉の応諾態勢

Y1社長が代表取締役就任した平成21年当時、団体交渉は社長が一人で対応していたが、組合側から財務の数字の説明を求められることが多かったことから、Y3監査役に出席を求め、二人で対応するようになった。また、平成24年3月からY2弁護士に顧問を依頼し、団体交渉への出席を含めた法務全般を依頼するようになり、以降の団体交渉は、基本的にY1社長、Y3監査役、Y2弁護士の3人で対応することとなった。

Y3監査役は、組合側から数字の説明を求められる場合に説明を行い、Y2弁護士は、組合の主張に関わる法律的な問題点や団体交渉の進め方についてY1社長に助言を行うなど、税務・会計面および労務・法務面についてそれぞれの専門家の補佐を受けながら、被申立会社は団体交渉に対応していた。

Y1社長は、審問においても、Y3監査役に出席を求めることとなった理由について、団体交渉において「数字をパーンと」言われても分からないところがあるから、来てもらうようお願いした、と証言するとともに、申立組合が、団体交渉の際にY1社長が専門家の補佐を受けていることについて、社長自身が、会社の財務、会計、労務、法務をどの程度把握しているのか質問したのに対し、「それはね、できません。だから私が堪能な

人を来てもらっています。」と答え、自らの知識、能力の不足を補うために、専門家の補佐を受けつつ団体交渉に対応している旨の証言をしている。

【乙8、審問①Y1P42, 52】

(イ) 過去における団体交渉と一時金支給の状況

被申立会社では、例年、春と年末に団体交渉が行われていた。被申立組合がA組合からZ組合に上部団体を変更した平成25年7月以降は、1名が残留したA組合とZ組合の二つの組合に対応することとなった。

平成23年および同24年の組合員の一時金の支給状況は、次のとおりである。

平成23年夏季 664, 560円 (平均)

平成23年年末 971, 334円 (平均)

平成24年夏季 250, 000円 (一律)

平成24年年末 400, 000円 (一律)

なお、過去において、被申立会社はA組合に対し、平成24年度分を含む過去10年分の数字が記載された損益計算書を提出しており、これには申立組合も目を通していている旨、審問においてX3書記長が証言している。

【甲8、乙4、乙5、乙8、審問①X3P13～14、当事者間に争いのない事実】

(ウ) 平成25年春闘にかかる団体交渉の実施状況

平成25年2月25日、当時、申立組合構成員全員が所属していたA組合X分会から、2013年春闘統一要求書が被申立会社に送付され、以降、3月5日、同月21日、同月27日、4月10日および6月10日に団体交渉が実施された。

その後、同年7月1日付けで申立組合はZ組合に加入したが、これ以降も、10月16日および11月6日に平成25年春闘にかかる団体交渉が実施された。11月6日の交渉において、被申立会社が、昇給無し、夏季一時金一人一律15万円、代表取締役の後任については申立組合と協議しつつ、同年12月を目処に方向性を示す、との条件を提示し、同月17日に申立組

合がこれを受け入れる旨の意思を表明したことにより、平成25年春闘にかかる団体交渉が妥結した。

【当事者間に争いのない事実】

ウ 代表取締役の後継者にかかる面談

平成25年春闘にかかる団体交渉の妥結内容に基づき、被申立会社は、Y1社長の後継者について申立組合の意見を聞くための面談を2回実施した。

(ア) 第1回目の面談は、平成25年11月27日にY2弁護士の所属する事務所において行われ、出席者はY2弁護士、申立組合のX2組合員、X3組合員の3人であった。

面談の席上、Y2弁護士は、Y1社長の会社存続の意思を伝えるとともに、後継者については、親族以外の者を社長の下につけ、今後経営者として育てていくという考えを示した。

(イ) この面談において、Y2弁護士は、会社の経営状態について資料は交付しなかったが、パソコン画面上で数字を見せながら、当時、実質的には赤字であり、赤字のままでは車両購入等、設備投資に必要な資金を金融機関から借り入れることができない旨を説明した。

(ウ) Y2弁護士は、後継者として誰が適任であるか、申立組合の意見を求め、申立組合は平成26年に定年を迎えるX4氏を推薦した上で、X4氏の下で会社を黒字にするのであれば、自分達も身を切る覚悟があると述べた。

(エ) 第2回目の面談は、同年12月16日、Y2弁護士の事務所において行われ、Y2弁護士、Y3監査役および申立組合から推薦されたX4氏の3名が出席し、今後の経営体制について意見の交換がなされた。

【審問①X2P31～35、当事者間に争いのない事実】

エ 全体会議

(ア) 平成26年において、被申立会社における全従業員を対象とした全体会議が少なくとも2回開催された。第1回目は4月28日に被申立会社C営業所で開催され、被申立会社の経営体制の説明ならびに代表取締役の後継者として現場の運転手から新

たに就任することとなったY4専務およびY5所長の紹介が行われた。

(イ) 第2回目の全体会議は、同年7月15日に被申立会社C営業所において開催され、被申立会社は、会社の再建に向けて作成した中期計画の概要の内容を説明した。この全体会議は、被申立会社が全従業員に出席を命じたものであるが、申立組合の役員5名は全員欠席した。欠席の理由について、X2副支部長(以下「X2副支部長」という。)およびX3書記長は、本件団体交渉が妥結していない間は、労務費の削減を内容に含むと思われる中期計画の話は、聞く気になれなかったからであるとの趣旨を証言し、さらにX3書記長は、特に用事があった欠席したものではないとも証言している。

【乙6、審問①X3P20～22、審問①X2P36～37、当事間に争いのない事実】

オ 同業他社について

日本中央競馬会の売得金額は、ピーク時と比較すると近年は大幅に落ち込んでおり、このことは、競走馬を輸送するいずれの業者にとっても、経営環境を悪化させる背景となっていた。

被申立会社と同様に競走馬の輸送を業とし、申立組合および被申立会社の双方が共通して同業者と認識する会社は、D社、F社、E社の3社である。

このうち、E社においては、平成22年8月、会社が労働組合に対し、給与の削減を内容とする就業規則の変更を通知し、同年9月から新就業規則に基づく給与支払を行ったところ、平成23年に従業員が変更前の就業規則に基づく未払給与の請求を求めて京都地方裁判所に提訴し、平成26年12月に従業員側が勝訴した。

【審問①X3P10、当事者間に争いのない事実、審査の全趣旨】

(2) 本件団体交渉の申入れから実施に至る経緯

申立組合は、平成25年年末一時金について、平成25年11月21日付け申入書により、被申立会社に対し、一人一律50万円を現金で支給すること、および支給日を同年12月10日とす

る、との内容で、団体交渉を申し入れた。

これに対し、被申立会社は、同年12月18日付けの回答書により、年末一時金の支給をすることはできない、とのみ回答した。

申立組合は、これに対し、到底納得のいくものでなく、被申立会社の回答根拠も不明瞭なことから了承することができない旨、また再度の交渉を申し入れるので、平成26年1月中旬までに開催するよう、平成25年12月26日付けの文書により申し入れた。

平成26年1月以降、団体交渉の開催の確認を求める申立組合に対し、Y1社長は労働基準監督署の調査が予定されていることを理由に開催できないと回答した。

申立組合は、団体交渉開催の見込みが立たないことから、同年1月28日付けで当委員会に対し、年末一時金交渉の早期解決を求めるあっせんを申請した。

同年3月5日に当委員会で第1回あっせんが開催され、申請者側はX1執行委員長（以下「X1執行委員長」という。）以下3名が、被申請者側はY1社長、Y3監査役、Y2弁護士が出席した。

あっせんにおいて、被申請者である被申立会社は、申請者である申立組合に対し、平成23年から同25年までのそれぞれ1月1日から12月31日までを期間とする三期比較損益計算書を交付した。三期比較損益計算書の主な勘定科目の数値は、下記表1のとおりである。

このあっせんでは、両当事者の主張の隔たりが大きく、第2回のあっせん期日を決めることなく打ち切られた。

あっせん終了後、申立組合は、平成26年3月5日付けの文書で、被申立会社に対し、「1. 平成25年年末一時金について、2. 会社代表者交代の件について、3. 2014年春季要求について」を議題とする団体交渉開催を申し入れ、同月11日に第1回目の団体交渉が開催されることとなった。

表 1

(省略)

【甲 1、甲 2、甲 3、甲 4、甲 1 2、乙 1、乙 8、当事者間に争いのない事実、当委員会に顕著な事実】

(3) 本件団体交渉の実施状況

申立組合と被申立会社との本件団体交渉は、本事件救済申立日までの間に、次のとおり 8 回実施された。

各回の団体交渉においては、概ね、申立組合側は、X 1 執行委員長、X 2 副支部長、X 3 書記長等数名の役員および上部団体である Z 組合の本部役員数名が出席し、被申立会社側は、概ね、Y 1 社長のほか Y 3 監査役、Y 2 弁護士が出席し、財務、法務に関わる交渉について、Y 1 社長を補佐していた。また、第 5 回および第 6 回の団体交渉には、新たに就任した Y 4 専務が出席した。

録音記録が残る第 5 回から第 8 回までの団体交渉は、1 時間ないし 2 時間 20 分の範囲の時間で行われており、次回期日は団体交渉の終わりに決定することが多かった。

【甲 6、甲 7、甲 8、甲 9、甲 1 0、甲 1 1、乙 5、乙 6、審問
① Y 1 P 4 1, 4 2, 4 5】

ア 第 1 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 3 月 1 1 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 3 監査役、Y 2 弁護士

イ 第 2 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 3 月 2 6 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 3 監査役、Y 2 弁護士

ウ 第 3 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 4 月 1 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および

Z組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 3 監査役、Y 2 弁護士

エ 第 4 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 5 月 7 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 3 監査役、Y 2 弁護士

オ 第 5 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 6 月 1 8 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 4 専務、Y 3 監査役、Y 2
弁護士

カ 第 6 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 6 月 2 6 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 4 専務、Y 3 監査役

キ 第 7 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 7 月 8 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 3 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 3 監査役、Y 2 弁護士

ク 第 8 回団体交渉

実施日 平成 2 6 年 7 月 2 2 日

参加者 申立組合 X 1 執行委員長外申立組合員 4 名および
Z 組合本部役員数名

被申立会社 Y 1 社長、Y 3 監査役、Y 2 弁護士

【甲 6、甲 7、甲 8、甲 9、甲 1 0、甲 1 1、乙 5、乙 6、当
事者間に争いのない事実】

(4) 本件団体交渉の主な内容

ア 第 1 回から第 4 回までの交渉

第1回から第4回までの交渉においては、再雇用制度の内容が主な交渉内容となったため、平成25年年末一時金については、中心的な議題として具体的に話し合われることはなかった。

【審問①X3P5、当事者間に争いのない事実】

(ア) 第1回交渉（平成26年3月11日）

第1回交渉の議題は、「1.平成25年年末一時金、2.再雇用制度、3.平成26年春闘、4.代表者交代の件」であった。

平成25年年末一時金について、有額回答を求める申立組合に対し、被申立会社は「支給できない」旨を回答した。この他、5月に定年を迎える者に適用する再雇用制度について交渉が行われ、再雇用制度については、今後も継続的に交渉することとなった。

【当事者間に争いのない事実】

(イ) 第2回および第3回交渉（平成26年3月26日、同年4月1日）

交渉議題は、両回とも、「1.平成25年年末一時金について、2.再雇用制度」であった。年末一時金については、有額回答を求める申立組合に対し、被申立会社は「支給できない」旨を回答した。再雇用制度については、制度設計、内容等について交渉が行われた。

【当事者間に争いのない事実】

(ウ) 第4回交渉（平成26年5月7日）

交渉議題は、前2回の交渉と同様、「1.平成25年年末一時金について、2.再雇用制度」であった。この回において、被申立会社から申立組合に対し再雇用制度の提示があり、これを申立組合が受け入れ、再雇用制度は合意に至った。年末一時金については、被申立会社は、これまでと同様に「支給できない」旨を回答した。

【当事者間に争いのない事実】

イ 第5回交渉（平成26年6月18日）

交渉議題は、平成25年年末一時金についてであり、交渉時間は概ね1時間30分で、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 被申立会社は、年末一時金の回答を認める申立組合に対し、経営悪化のためにどうしても支給できない旨を回答した。

申立組合は、第4回交渉から一か月以上団体交渉の日程を空けたのは、Y4専務が就任して新しい会社の体制づくりに時間をかける必要があったことを考慮したものであり、社長に年末一時金の支給についてよく考えてもらうためのものであったと伝えた。

これに対し、Y1社長は、年末一時金の不支給の理由として、経営が悪化の一途を辿っていること、具体的には、物価の上昇、税金の増額、車両にかかる燃料費および修理代ならびに従業員の社会保険料などの経費、顧客である既舎の減少などの理由を挙げ、給与その他の改定に従業員の協力が必要であると述べた。

(イ) 申立組合はこれに納得せず、競走馬の輸送方法の見直し、Y4専務就任により、今後Y3監査役およびY2弁護士にかかる経費を削減できないのか問いただしたところ、Y4専務は競走馬の輸送方法に関しては、法律に適合する必要があるので簡単に調整できないことを、また、監査役および顧問弁護士にかかる経費については、Y1社長から、いずれも必要な経費であるとの回答をした。

(ウ) 申立組合は、前回交渉で再雇用制度については、会社側も歩み寄って妥結した経緯があるので、今回の回答は期待外れであると述べたが、Y1社長は経営が悪化したために仕方がないと述べたところ、Y2弁護士から、抽象的な話ではなく、3月期までの比較表により具体的な数字に基づいて話をしようとの提案があり、平成26年1月から3月までの売上げが前年同期より約1300万円下がった原因について、双方が分析を行った。

申立組合は、売上げが下がったことに対し、どのように対応するかが重要であり、これは社長では分からないから、今後はY4専務が配車や修理・修繕計画をどのように立てていくか、自分達と話せばやっていけることだと発言した。

(エ) この後、Y3監査役は、一時金を支給できない理由について車両の購入を例に挙げて説明しようとしたところ、申立組合は、

一昨年から一時金の減額や定期昇給の見送りなど、申立組合側も協力をしてきたのであり、それで車両の購入は可能なはずであると述べた。Y3 監査役が「車買えへんなんて言うてません。車をこれから」と発言したところ、Y1 社長は「いや買えません、買えません」と発言し、車両の購入にはローンが必要であると述べた。申立組合は車両購入にはローンが必要なことは当然であり、そのことが一時金不支給の理由にはならない旨を述べたところ、Y1 社長は「なんで。定昇というのはストップです。しませんそれは。絶対にしませんよ。」と発言した。申立組合は、今は春闘の話ではなく、本来は昨年末に決着すべき一時金の話をしていると反論したが、Y1 社長は「絶対にできないから、今日までなってきたんですよ。」と述べ、申立組合の一層の協力を求めた。

(オ) 申立組合は、売上げの減少も従業員、顧客である厩舎の数を考慮しなければ単純に減少したとはいえないとし、損益計算書中のY3 監査役、Y2 弁護士にかかる手数料について、平成25年の数字が2年前の倍になっていることに触れ、本来は不要な経費であると指摘し、今後は現場経験のあるY4 専務と従業員が協力し、工夫もしながら会社を復活させると述べ、従業員が気持ちよくそこに入れるようにと、昨年から継続する一時金の問題を解決するようY1 社長に求めた。

Y1 社長は、どうしても一時金を支給できないことを説明するため、通常は出さない損益計算書まで提示していると答え、続いて、従業員も顧客に評判のいい仕事をしてもらう必要があると述べた。これをきっかけに、発言の根拠を追求する申立組合と、具体的な根拠に触れないY1 社長との間で一時激しい言葉のやり取りとなったが、Y2 弁護士が申立組合のX1 執行委員長に対し、「X1さん、子どもの喧嘩やないんですから。生産的な話をしましょうよ。」「さっきの話は撤回しますから。」と発言し、その場を収めた。

(カ) その後も、損益計算書の数字のとおり収益の悪化のため一時金を支給できないとするY1 社長に対し、申立組合は、損益計

算書に表れた数字をどのように直していくのかは、Y4専務に任せるように求めた。続いて、営業外費用が大幅に増えていることについてY3監査役に説明を求めたが、Y3監査役は、営業外費用は借入金の利息を指し、前年末に4,500万円を借り入れて車両を購入したために、利息が大幅に増えたとの説明を行った。また、申立組合は、支払手数料が2年前から倍増していることを指摘し、一つ一つの項目を検証する必要があると述べた。

これに対して、Y2弁護士は、昨年末の会社の損益はマイナスであり、一時金を支給する財源がない旨を説明したが、申立組合は、経費削減のための努力もなく、「蓋を開けたらマイナスだったでは受け入れられない。」と反論した。被申立会社ではそもそも経費削減の努力がされていなかったとの組合の主張に対し、Y1社長は高ぶった口調で「組合がきつ過ぎて、我々が口出す際がないんですわ。実は。あまり過ぎたんですわ。やっぱりそれは反省してください。」「やっぱり組合がぱっぱらぱっパンパーンとやらはったら、やっぱりそれが応えてきたでしょう。」「そればかりずっと応えてきたじゃないですか。歴代。私になってやっとこんな目にあってひどい目にあっているじゃないですか。皆が前社長もそうですけど。最後の方は。」と発言し、これまで組合の要求を受け入れてきたことが、今日の経営悪化の事態を招いたとの考えを示唆した。申立組合は「今後の話をしましょう。」と言ったが、Y1社長は、「もうね、もう私は組合さんの言うことは聞きません。」「私聞きませんよ。もう、ひどい目にあってきました。」「もう私はひどい目にあってきましたもん。ぱっぱかパッパッパパーンやられて。」と発言した後、Y2弁護士から「社長」と制止され、「はい、もう言いません。」と答えた。

申立組合は、この発言に対し、社長の誠意が見えないとして抗議し、謝罪文書を出すように求めた。

Y2弁護士は、Y1社長に対し「社長ね、何度も言いますが無駄なことしゃべってもしょうがない。意味がある話をしま

しょう。」と諭し、経費からの一時金捻出を求める組合員に対しては、現状がどんぶり勘定であることを指摘した上で、現在、Y4専務とともに会社の財務内容を検証していること、今後の顧客の変動、車両の更新予定を織り込んだ5年スパンの経営計画を作成中である旨を説明し、6月中には作業が終了するので、申立組合にも計画を見てもらい、現場の意見が反映できるよう、意見をもらいたいと述べた。

申立組合は、Y4専務の就任後も一時金の話が解決せず、団体交渉で社長との激しいやり取りが交わされる現状に失望感を表したが、Y2弁護士は、「一方的に社長だけが悪いとは思わないですけど。売り言葉に買い言葉みたいなところもありますからね。」と述べた。これに申立組合は「でも、どこででも誰が火を付けてるいるんや。」と反論した。

(キ) Y2弁護士は、「客観的に見てね、今から3年がほんまにきついんです。でもここが踏ん張りどきやと思います。」と現状への理解を求めたが、申立組合は、一時金がゼロのままではモチベーションが上がらないため、「従業員を追い込むのではなく、今後の労使の話し合いを変えていくためにも」と、誠意のある有額回答を求め、これまで申立組合側が協力してきた実績を無視するべきではない旨を述べた。

これに対して、Y1社長は「経営が悪化してきたらどうにもなりませんね。」と答え、Y2弁護士も、平成21年の売上げが4億4千万円であったのに対し、同25年が3億8百万円と、4年間で1億3千万円減少していることを挙げて、現金が本当であれば、会社も一時金を支給して従業員にやる気を出してもらおうと述べたが、申立組合は、「嘘でもいいしね、借金してでもこっだけ出すわ、って言うて欲しいんですよ。」と言い、従業員のやる気を出させるため、また労使妥結によって業界でのイメージを回復させるためにも、一時金を支給するよう重ねて求めた。

Y1社長は、これ以上金融機関から借入れをすることが難しい状態であることを告げ、イメージどころか会社の存続に関わ

る事態に至っているのだと述べた。

社長の発言について、申立組合はY4専務に今後このようなことでいいのか問いただしたが、Y4専務は「まあいかなあかんしな。共に倒れても困るしな。」と述べ「この仕事どっかで探そうとしても無理やしね。こんだけの給料。今ここで潰そうというのは簡単やと思う。社長にしたら。俺らそれして欲しくないから、この席に座っているわけであって。」などと答えた。

(ク) Y2弁護士は、申立組合が、同弁護士の「潰すのは簡単だ」との以前の発言を不安視していることについて、潰すのなら事務所で書類仕事でできるが、ここまで来て、長い時間交渉しているのは、自分が入ることで、少なくとも得た報酬以上のこと皆さんに返すためだと説明した。申立組合はそのような誠意は社長に全く伝わっていないと述べ、一時金が不支給ではやる気も出ず、不安を抱えたまま仕事しなければならないことを訴えたが、Y1社長は、不安なのは自分も同じで、「(従業員が潰れる前に) こっちがもっと早うに潰れます。」「私らもろともにしまいになるからね。結局ね。」などと発言した。申立組合との間で「潰れる」「たたむ」の言葉遣いをめぐるやり取りがあった後、Y2弁護士が「生産的な話をしましょう。」と間に入った。

(ケ) 休憩の後、Z組合の本部役員が、Y1社長に対し、従業員の生活を考えればゼロを押し通すべきでない、一切組合の意見を聞かないと発言することは不当労働行為だと述べ、交渉議題は昨年末の一時金についてであり、将来の話をすることは不適當であると述べた。

これに対し、Y1社長は、給与には手をつけていないこと、一時金は経営悪化のために支給できないことを述べ、現在作成中の5年間の計画に従業員の協力を得られれば、会社が復活できる、追ってこれを示すので皆で検討して考えて欲しい旨の考えを述べたが、定期昇給については、現在の給与水準は十分高く、これ以上措置することはどうしてもできないと述べた。

Y1社長は、審問においても、定期昇給について、給与水準は十分に高いため、これ以上引き上げる必要性はなく、今後定

期昇給を行う考えはないことを改めて証言した。

Z組合の本部役員は、協力を求める一方、一時金は支給しないでは通らない、交渉といえないと述べたが、Y1社長は、今まで組合の言うことをずっと聞いてきた、もうこれ以上聞くことはできない、と答えた。これに対して、申立組合は、一時金が支給されないことは皆の働きが認められないということであり、Y4専務が就任しても現状が変わらないのであれば、自分達の生活を守る必要もあるので、今後は組合として動いていきたいとの意向を示した。

(コ) 上記のやり取りを聞いていたY4専務は、申立組合に対し、会社の現状が苦しいことは事実であり、今、Y2弁護士と財務の中身を精査しながら、5年間の計画を立てている最中であること、従業員の意欲に応えたい気持ちは持っているが、そのためには従業員も会社側の話を聞いてもらいたいと述べた。Z組合の本部役員もY4専務が現場と会社をつなぐ役割を果たすことに期待感を示した。

申立組合は、交渉の最後に、Y1社長に一時金の支給について再考を促したが、Y1社長は会社の存続が前提であれば、支給はどうしてもできない。その点を理解して欲しいと述べた。

申立組合は、作成中の5年間の計画では、従業員の働き方についても、今後の協力が必要になると予想されるどころ、年末一時金が支給されない現状ではその話合いを始めることができない、と述べたが、Y1社長は、「いかなることを言われてもどうしてもできません。」と回答し、申立組合は納得できるまで団体交渉は何度でもやると発言したが、Y1社長は「何度交渉しても会社を立て直す前提では支給できず、5年間の計画を立て、頑張っていこうという意思でやっているの、協力をぜひお願いしたい。」と回答した。これに対し、Z組合の本部役員は、社長の現在の顧客に対する姿勢、経営方針のままで果たして5年後に立て直すことができるのかと疑問を呈し、申立組合も、今回の団体交渉で、根拠を示さずに運転手の評判が悪いと社長が発言したことに憤りを示した。その後、次回の団体交渉

の日程調整が行われ、第5回交渉は終了した。

【乙1、甲6、甲9、審問①Y1P67】

ウ 第6回交渉（平成26年6月26日）

交渉議題は、平成25年年末一時金についてであり、交渉時間は概ね1時間10分で、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) Y1社長は、冒頭に、売上げがマイナスになり、非常に苦しい経営状態の中、給与は何とか支給しているが、来期にかけて売上げのさらなる低下が予想され、会社を維持するために苦しい状態であり、一時金を出すゆとりはない旨回答し、さらに、会社の生き残りには、給与の見直しも考える段階であると発言し、「これ以上立ち直るといえるのは、ちょっと見込みがないのです。しかし、今のところちょっと希望をもって何とかやってみようかと話しかけはしてますけど、すぐに期待することはできません。」と回答した。申立組合が「立ち直る見込みはないんですか。」と問いただしたところ、Y1社長は「立ち直っていきたいですね。」と答え、従業員の協力を得てやっていきたいという考えを示した。これに対して組合は、交渉議題は昨年末の一時金であり、まだ春闘の話に入っていないと述べたが、Y1社長は、一時金どころの話ではなく生き残りをかけるために協力して欲しいと述べた。

(イ) 申立組合は、売上げがマイナスであるとしても、それは会社が努力をしてこなかったからであると指摘したが、Y1社長は、「売上げについては、会社の努力も何もない。それは、何の理屈を言おうがどうしようもない。」と回答し、Y3監査役が「努力するように精査して、まあ今後、」と続けたところ、申立組合は、「あなたもう要らないでしょ。Y4さんがおるのだから」と発言し、監査役や弁護士にかかる経費を削減すべきであると指摘した。

Y1社長は、Y3監査役には、税理士事務所への報酬以外に団体交渉に対応するための報酬を支払うわけではないこと、今まで組合の要求に応え続けてきて懲りたので、これ以上措置するつもりはないこと、業務が多忙な中、度々開催される団体交

渉に対応することは、会社側としても苦しいこと、実際の数字がマイナスであれば、会社をたたむようなことになってもつまらないので、一時金の支給は困難である旨を重ねて述べた。

(ウ) 申立組合は、団体交渉を6回目まで重ねても、全く進展がなく、以前からも組合が理解できるような会社の説明がない旨を述べたが、Y1社長は、既に損益計算書を提示していると述べ、「赤字であるのになぜ一時金を出せ出せというのか」と答えた。これに対し申立組合は、損益計算書を出した意味は数字に基づいて説明することであるはずであり、何度も説明したとするY1社長に対して、前回の交渉でY1社長が「組合の意見は聞かない」と発言したことを取り上げ、申立組合側の前向きな提案も、社長は聞くつもりがないと指摘した。

(エ) 申立組合は、年末一時金が支給されなければ、やる気が出ず生活も苦しい旨を述べたが、Y1社長は、「給与を支給するだけで精いっぱい、何とかやり繰りをしている」と答えた。

これに対して、申立組合は、同業他社では一時金が支給されていることを指摘し、被申立会社だけが支給できない理由について説明を求めた。Y1社長は「他社のことは、私は知りません。」と答えたが、申立組合は、設備投資も従業員への給与支給もきちんとできている他社に経営の仕方を聞きに行くなどの経営努力が足りないことを指摘した。

これに対してY3監査役は、想定以上に売上げが落ちたことを挙げ、顧客を獲得できないことが経営面での痛手であると述べた。Z組合の本部役員は、被申立会社が、これまで新規に開業する調教師へのあいさつ回りを行ってこなかったなど経営努力が足りないことを指摘すると、Y4専務は、今年はいいさつ回りを済ませた旨を答え、Y3監査役も新規顧客を獲得するための予算も組んで、しっかりやっている旨を述べた。

(オ) このやり取りを受け、申立組合は、被申立会社における労使交渉を心配している顧客もいる旨を述べ、今後の話合いのためにも、現時点で、昨年の一時金の話を解決する必要があるとして、「ゼロと突き通す姿勢と言うのがね」、「あのA組合の団体交

渉出てはるのでしょう。」「出てるでしょ。残り2社の回答も聞いているでしょう。」と、A組合との交渉の状況について確認したところ、Y1社長は、「向こうは理解してくれました。」「皆さんが、そばにいた人達が全員分かりましたとおっしゃっていました。」と答えた。これについて、申立組合が「合意したとは聞いていないですよ。A組合が同意したんやね。Y3さん、合意したんやね。」と問いただしたところ、Y1社長は「両方行ってますからね。」と答えたが、Y3監査役は、「合意してないです。」と否定した。申立組合は口々に、「それ嘘やでえ。そんなことを言ったら。」「どっちやねん。」などと激昂したが、Y3監査役は「A組合の前の話は、その事より5年先の事見計らって動いてほしいという事と違うんですか。目先のお金より、会社を維持していくこと、いろんな内容含めて」と補足した。

この時のやり取りについて、Y1社長は、A組合との交渉の席には、同業2社の社長も出席する中で、被申立会社の業績等を説明したところ、いつになく深く追及されず、「早よ立ち直りや。」とまで言ってもらい、同業2社の社長からも何も言われず、交渉が長引かず終了したので、会社の窮状を理解してもらえたと思った、と証言した。

(カ) このやり取りの後、一時金の不支給について、Y1社長は売上げがマイナスになったから仕方がないとしたが、申立組合は、なぜ被申立会社だけが一時金を支給できないのかを問いただし、支給するにはどうすればいいか同業他社に相談するよう求め、今後は借入金も含めてY4専務が取り仕切るように求めた。

Y4専務は、「お金のことについては自分は何も言えない」と答え、「今、会社の経営計画を社長とY2弁護士とY3監査役と自分と会計士で作成しているところであり、来週には提示できる」と説明した。

申立組合は、今後の話し合いをする上でも、社長の「組合の言うことは聞かない」との発言については、こちらも同じことをせざるを得ないと述べ、「やっぱりこの状況でストとか裁判になると意地になるから。」と発言した。これに対し、Y3監査役は、

これまでの5年間、労使関係はお互いの状況、理解を含め変わってきた、時に申立組合の側も変わってくれたとも述べたが、申立組合は、今は社長と話せる状況ではないと答えた。

これに対して、Y3 監査役は、その都度、従業員にも会社の経営状況をきっちり数字で掌握してもらい、何が優先的な課題かを判断し、それに取り組むためには会社がすべきことと、従業員の納得を得なければならない部分を、現在出しているところだと説明した。

(キ) その後、今後の車両の購入について、購入予定の確認、経費を抑制しながらより良い車種を選定する方法について意見が交わされた。申立組合は、会社にとって得になることは、自分達も努力して情報を集めているにもかかわらず、社長が組合の話は聞きません、と言うなら何も言えない、と述べた。Y3 監査役は、社長の話は半分に聞いてくれたらいいと言い、もっと生産的な話をしなければ、Y2 弁護士や自分が話すことが無駄になると述べた。申立組合は、吐いてはならない言葉があると言ったが、Y3 監査役は、それはお互い様であり、社長はカットなって発言することはあるが、自分とY2 弁護士は冷静に対処しており、社長の発言の揚げ足を取るのはいかがか、社長にも少なくとも悪いところがあるが、そこはお互い様だと思う、討論や言い合いの中での話だと思うと述べた。

(ク) その後、申立組合が再度、「年末一時金を片付けよう」と話を戻し、ゼロ回答では納得できないとして、改めて有額回答を要求したが、会社の今後の経営の話と昨年末の一時金の問題は別だとする申立組合に対し、一時金の問題は今後の経営の話とも共通するとする被申立会社との間で意見の一致は見られなかった。

申立組合は、被申立会社の何が他社と違って一時金が支給されないのか重ねて問いただし、一時金が支給されている会社に経営内容を教えてもらいに行くよう求めたが、Y1 社長は企業秘密を理由に教えてもらえないと答えた。申立組合は、社長が健全な労使関係を結ぼうと思っていないのではないかと述

べたが、Y3 監査役は、社長は労使関係を悪くしようと思っ
てはおらず、余裕があるなら一時金を支給するところ、「ないもの
はない」こと、これから借入金が増えていくこと、目の前のや
り繰りがあることなどを述べた。

申立組合は、「労使関係がこのままでは会社の見直しはできず、
瀬戸際でそうならないようにしようということではないのか」
と述べたが、Y3 監査役は、今まで数字を示して減価償却も説
明してきたが、申立組合側が理解できないということであつた
ので、Y2 弁護士とも相談して、現状分析や将来の人員や顧客
の予測を踏まえた経営計画を詰めている最中であり、改めて従
業員に説明するつもりだと述べた。

(ケ) Z 組合の本部役員は、「毎月赤字ではないだろうから黒字の時
に一時金を払ってやれないのか」と発言し、競走馬の輸送が神
経を使う過酷な輸送であることに触れた上で、「このままでは運
転手のやる気にも障る」と、改めて有額回答を求めたが、Y1
社長は、輸送が過酷なものであることは知っているとしつつも、
給与の水準は相当高いこと、いくら言われても売上げが下がっ
ており、税金や社会保険料等の支払も必要であることから、一
時金が支給できないことを理解してもらう以外にないと述べた。

これに対して申立組合は、「マイナスを計上してでも、精一杯
の額を支給し、皆がそれを取り返すためにどう頑張るのかとい
う話にもって行って欲しい」と、再度有額回答を要求したが、
Y1 社長は、借入金があることを理由に支給できないとし、Y
3 監査役は次週の火曜日に、作成中の経営計画をきちんと出す
つもりである旨を述べた。

(コ) これに対して、申立組合は、再建計画は会社側が勝手に進め
ていることで、今のままではその話を始めることはできず、顧
客の被申立会社に対する評価も変わらないと述べ、マイナスを
計上してでも一時金を支給すべきだとする申立組合側と、売上
げが落ちている中で一時金を支給することはできない、他社が
どうであれ、被申立会社には被申立会社のやり方があり、致し
方ないとする Y1 社長との間の意見の対立は解消しなかった。

これらのやり取りについて、Y 4 専務は団体交渉に臨むなら、一時金の支給の可否は別として、会社側内部での事前の打合せが必要である旨の苦言を呈し、ゼロ回答の理由を示す必要があると述べた。Y 3 監査役は、それを説明しているところだと述べ、これまでから申立組合には、財務の数字も示し、組合もそれを分析して様々な提案もし、提案の実行には協力もしてくれている旨を述べ、事業を継続するにはお互いの協力が必要であると続けた。

その後は、同業大手のD社等に経営の内容を聞きに行くように求める申立組合と、いずれにしても一時金は不支給であるとする被申立会社が双方譲らず、次回の団体交渉の日程を調整して第6回交渉は終了した。

【甲7、甲10、審問①Y1P46～47】

エ 第7回交渉（平成26年7月8日）

交渉議題は、平成25年年末一時金についてであり、交渉時間は概ね1時間であった。交渉の途中で、年末一時金以外に、再雇用制度適用者の通勤手当の算定方法および退職金の算定基準について確認が行われた。また、被申立会社から、従業員の年金の積み立てを行っていた「トラック事業年金基金」が破たん、解散したことに伴う影響について説明があった。

この交渉において、被申立会社は、前回および前々回の交渉において作成中と説明していた、今後5年間の経営改善計画である「中期計画の概要」を申立組合に交付した。その主な内容は、会社の事業継続を前提とした経営改革の必要性、今後5年間の車両の更新、顧客の入替え、従業員の雇用および他の経費の削減と並行して行うとする労務費切下げについての計画等であり、従業員の協力を求めるものであった。

第7回交渉では、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 冒頭、年末一時金の回答を求める申立組合に対し、Y1社長は、会社は危険な状態にあり、毎月赤字が続く中で一時金を支給することできないと回答した。

申立組合は、支給時期の迫った夏季一時金についても併せて

回答するよう求めたが、Y1社長は、会社は存続の瀬戸際であり、いくら計算しても売上げが出てこず、物価の上昇もあって対応できないと述べ、「どこに問題が出てくるかということは、やはり皆さんは今まで御存知のとおりだと思います。よその企業と同じように御協力願って、うちも、やはり今までの非常に良かったところを省きながら、どんどんとやっていけるように努力して、皆さんの御協力を願わないといけない段取りになってまいりましたので、よろしくお願いしたいと思います。」と述べた。これに対し、申立組合が、「よその企業と同じように協力して」という言葉の意味が分からないと述べると、Y1社長は、「そういう意味じゃなく、よそさんはずっと以前に給与とかいうのも、やはり何パーセントかずっと値を下げて、皆さんに御協力いただきながらやっておられるところを、私のところはそのままです。」と答えた。

この時点での、同業3社における給与等の削減措置に対する認識について、Y1社長およびY2弁護士は、第2回審問において、E社では削減があったことに明確な認識はあったものの、F社においては、社会保険労務士を入れて何らかの労務費の見直しを行っているという程度の漠然とした認識であったとし、同社の従業員の同意の有無については承知していなかった旨を、またD社については、平成26年7月8日の交渉後、最近になって削減措置が採られたことが分かったという趣旨の証言をしている。

(イ) 申立組合は、前回交渉で、会社に対し、D社の状況を聞きに行くよう求めたが、その後聞いてきたのかを尋ねたが、Y1社長は、同業他社も出席しているA組合との交渉を挙げ、その交渉の場で他社の話を聞いている旨を答えたところ、申立組合は「何を言っているのか、全然意味分からへん。」と述べ、社長の答えでは、一時金ゼロ回答の理由にはならないと指摘した。

Y1社長は、「企業として成り立っていかなければそれで終わりである」、会社を存続させるためにも、従業員にはよく協力して欲しいと述べたが、申立組合は、売上げの数字のことだけで

はなく、なぜこのような事態になったのかについて回答を求めているのであり、それがなければ今後売上げが上がるように、どこをどのように直していこうという話合いにならないではないか、と反論した。

これに対し、Y1社長は、「それを考えてどうするんです。」と述べ、申立組合の「それなら立て直す計画は、もう数字だけのことでしょう。」との発言に対して、「経済というのは数字しかございませんからね。」と答えた。申立組合は、納得できる、誠意ある回答を求めているのだと訴えたが、Y1社長は「それしかありません。誠意ある回答というのは、それしかありません。」と述べた。

(ウ) その後、被申立会社が赤字を理由に一時金を不支給としていることに対して、Z組合の本部役員が、そのような状態で日本中央競馬会の入札に今後も参加できるのか問いただしたのに対して、Y3監査役からこのままでは入札の権利を失いかねないところまで来ているが、現状では減価償却について、法人に認められている範囲の会計処理をすることで何とかしのいでおり、それができなくなる前に手を打つ必要があるのだという旨の説明があった。

これに対し、申立組合は、手を打つのはY4専務ら会社側に任せておけばよく、先が暗い話をすべきでないとして、年末一時金の早期解決を求めたが、Y1社長は、「どうして理解してもらえないのか」と発言した。

(エ) 続いて、申立組合は、Y1社長が冒頭、「他社と同じように協力してください。」と発言したことを挙げ、例えば平成25年年末一時金について、他社でどの程度の従業員の協力があつたのかについて質問した。これに対しY3監査役が「いや、社長が言うておられるのは、」と発言しかけたが、申立組合は、「一時金の話しとんのか。」と重ね、これに、Y1社長が「その一時金になるまでに、よそさんは皆さんに協力を願って」と答えると、「例えばどんな協力を得てるの。今、年末一時金の話しとんねん。」とさらに回答を求めた。Y1社長が、「給与とかその他の

ものにつましましてもなんぼか下げていただいて、御協力を願って
はるんですわ。」と回答すると、申立組合の出席者は口々にど
この会社であるか追及し、Y1社長が「会社の名前言わなきゃ
いけないですか。」と発言すると、申立組合は「どこかって聞いて
んねん。」「俺らの方はな、社長よりよう知っているからやぞ。
他社さんの動きもな。」と発言し、激高した口調で、「お前、え
えかげんにしとけよ、お前、先週何つったんや、前回。調べと
けよって言うたやんけ。なんで同じ回答やねん、毎回毎回よ。
納得できるような誠意ある回答か、これが。ないからゼロ、違
うやろうが。」と発言し、「あかん、やめよう、もう。」と続けた。

(オ) この後、Y3監査役は、今回の交渉では、一時金よりもっと
先のことを話すために資料を持参している旨を告げたが、申立
組合は「いや、そんなん見とうないねん。」「何で見れるんや、
それが。」と発言し、Y4専務も前回の交渉において言及したよ
うに、今日の事態に至った経緯を全て説明すべきだと、強い口
調で主張した。

この後、年末一時金については、次回の交渉日を設定しよう
とする申立組合と、何回交渉しても同じ回答しかできないとす
るY1社長との意見に歩み寄りは見られなかった。出席してい
たZ組合の本部役員は、Y1社長に対し、このような心理状態
の運転手に、何億何千万円という価値のある馬を預けることの
不安を訴えたが、Y1社長は、自分もいかげんな回答をして
いるわけではないと答えた。

(カ) この後、申立組合は、年末一時金については次回改めて交渉
するとし、会社側に対し、新たに導入された再雇用制度におけ
る通勤手当の算定方法および退職金の算定方法について、確認
を行った。

その後、被申立会社側から、これまで従業員の年金の積み立
てを行っていた「トラック事業年金基金」が破たん、解散した
ことの影響について資料が交付され説明が行われた。

(キ) これらの説明の後、Y2弁護士から、これまでに話をしてい
た5年間の計画ができ、資料も持参したので、内容を聞いてほ

しいと求めたが、申立組合は「いや、聞けない。」と説明を受けることを拒否した。その理由については、「精神的に入れない。会社がおおよそ言うてくるであろういろんなことですわ。そこに、おっしゃ頑張ろうって思えます。あんた、思えますの、そんなん。俺、思えへんねん。会社が、それは業務命令でまた出すかもしれへんで。けど、心の中で、おっしゃ頑張ろうって思えへんねん。思いたいねん。思えるようにしてくれや。」と発言した。

Y2 弁護士は、早く手を打たなければ、取り返しがつかないことになるので一刻も早く将来の話をした方がいいと思うと述べたが、申立組合は「だからそっちでできる範囲は、今してくれはったらええですよ。俺らに関係ないところはね。まずは一生懸命やってください。それもあるんですよ一回。これは全項目出してやってはるというのやから、まずそこをやってくださいよ。従業員もおっしゃ頑張ろうと思わせてください。」と発言し、説明を受けようとしなかった。

Y2 弁護士は、話を聞かないことは分かったとし、「資料は持って来てますので、これ、お預けしておきます。」と、資料の交付のみ行った。申立組合は、資料には労働条件を下げることばかりを書いているのではないかと発言したところ、Y2 弁護士は、Y4 専務とも何度も話し合い、1円単位の話まで詰めて立てた事業計画であり、この計画がきちんと実行されれば、今後、被申立会社はいい会社になり、収益力は上がると思うと答え、「現状は確かに収益良くないですし、ボーナスどころかというお話がここに書いてありますけれども、ここに書かれている絵をY4さんと一緒に実現するということがどうかというところは、ちょっと見てもらえませんか。」と述べた。これに対して申立組合は、「もうええて。一時金の話が解決せなんたら無理やもん。」と、Y2 弁護士の提案を拒否した。

(ク) その後、申立組合は、何千万円もかかるわけではないので、いったんマイナスになってでも一時金を支給し、そこから再出発する考えができないか、次回の交渉で話し合いたい旨、発言

したが、Y 1 社長がどうしてもできないと回答すると、「マイナスでもええやんけと言うてんねん。」「ここで腹くくれるかどうかやねん。」と、一時金の支給を重ねて求めた。これに Y 1 社長が応じなかったため、申立組合は次回交渉の日程調整を行おうとしたところ、Y 2 弁護士は、どこまで応じるか、次回も同じ話になるのではないかと発言した。申立組合は度重なる団体交渉が業務に支障を及ぼすことに触れつつ、年末一時金解決のために団体交渉を行わざるを得ない状況に置かれているのだと述べた。

(コ) Y 2 弁護士は、会社の現状について、Y 1 社長と申立組合の認識に大きな開きがあるとしつつ、対策を講じる必要を述べたが、申立組合は、顧客でもある Z 組合の本部役員の前で一時金支給を決断すれば、今後会社を変えていく意思が伝わるのだとし、改めて一時金の支給を促した。これに対し、どうしても支給できないとする Y 1 社長と申立組合との間で押し問答となり、さらに、申立組合が、前回交渉において、他社の状況を聞いてくるように求めたにもかかわらず、Y 1 社長がその必要はないとしていることについて、申立組合と Y 1 社長の間で激しい口調での応酬が続いた。

(サ) この後、申立組合が団体交渉の決裂を宣言したが、Y 3 監査役が、「それなら、会社をやめる（たたむ）方向ですか。」と発言したことをきっかけに、再度、申立組合が激高し、他社の状況を問い合わせたかについて会社側を問い詰めたが、Y 2 弁護士は、基本的に、他社の経理の数字は出てこないと発言し、Y 3 監査役も、ここ数年、情報を聞いたりしたが、単なる数字の比較というものはないのだと答えた。

申立組合は、今後の話に入るためにも、一時金の話をも早く終わらせてほしいと発言したが、Y 2 弁護士は、会社としてどこまで団体交渉に応諾する義務があるのかというところになると思うと述べつつ、2週間後の7月22日を次回団体交渉の日として提案し、申立組合がこれに応じて、第7回交渉は終了した。

【甲 8、甲 11、乙 5、審問② Y 1 P 7～10】

オ 第8回交渉（平成26年7月22日）

交渉議題は、平成25年年末一時金についてであり、交渉時間は概ね2時間20分であった。

この交渉において、被申立会社は、会社の経営状況を正確に理解するためとして、売上高の実績値と将来の予測値、修繕費および燃料費の実績値ならびに人件費を削減した場合と削減しなかった場合の将来の業績予測を記載した資料を交付した。

第8回交渉においては、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 冒頭、年末一時金の回答を求める申立組合に対し、Y1社長は、財務の現状が非常に厳しく、会社の存続のためには従業員の協力を求めるしかない、一時金はとても出せる状況にないと回答した。また、会社再建について従業員に説明するため7月15日に開催した全体会議に申立組合の役員が欠席したことに触れたところ、申立組合は、日程の相談もなく通知が急であったことに抗議した。さらに会社の再建計画は、労務費を削減するものだと、Y1社長に対し、労務費以外の部分をどのようにしていくのかについて説明を求めた。これに対し、Y1社長が、その説明のために全体会議を開いたのだと述べると、申立組合は、日程の設定について再度抗議し、今回の交渉にY4専務が欠席しているのは、会社側の回答に歩み寄りが見られないからだと言った。Y1社長は一時金が出せるくらいなら再建の話はしない、どうしてもダメだから、一緒に頑張ろうとお願いしているのだと述べた。

(イ) 申立組合は、会社の資料は、昨年の一時的な不支給の理由にはならないと述べたが、Y1社長は、どうしても支給できないから再建に向けて頑張るのであり、その資料を説明するための全体会議に来るよう求めたのだと述べた。その際、Y1社長が、「今日、明日、うち、だめなんですよ、だから、はっきりしてるんですよ。」と言ったことを申立組合がとらえ、今日、明日だめになる会社に再建はないだろうと言った。5年後にどうなるか分からない状態で、給与を下げる協力はできないと反発した。これに対して、Y2弁護士は、社長の発言趣旨は、そうな

らないように再建に向けて努力しよう、ということではないかと補足したが、申立組合は「今日、明日」という言葉と矛盾するとし、潰れるなら潰したらよいと続け、社長が「潰れる」という言葉を使うこと自体を非難し、Y4専務の就任後も現状が変わらず、未来に希望を持つこともできない、会社を潰すなら潰してしまえばいいと激昂した口調で発言した。

(ウ) Y1社長は、「資料はできて、説明を受けて、納得された方もたくさんおられるんです。」と述べ、全体会議の場において出席した従業員の理解を得たことを示したが、申立組合は、「納得した言うてるの」、「誰が言いました」と追及した。これに、Y1社長が、「この間、集まってくくださった方たちは」、「一緒に頑張ろうって。そして、一緒に考えようって言ってくれました。」と答えたところ、申立組合は、全体会議に出席した組合員をその場に呼んで確認すると発言するとともに、Y3監査役にもY1社長の発言の真偽を確認したが、Y3監査役は、「いや、皆さんいろいろ模索して、どういうこと、全部考えていかんとあかんということは、もう言うてくれてます。」、「現状を掌握して、じゃあ、ほんなら、これからみんな考えて取り組んでいきましょうということですね。」と補足し、給与の削減については、まだ金額も提示しておらず、また、再建計画が決定事項であると伝えたわけでもなく、出席者が会社の現状を理解した上で、今後の会社経営に労使が協力して取り組む必要があるという認識に至ったということである旨の説明をした。申立組合は、Y3監査役の説明は、社長の「納得した」という発言を、曖昧に濁らせるものと反発し、また、再建計画について、これまでから年末一時金が解決していない状態では説明を受けられないと言ったはずだと述べた。

全体会議の様子について、Y1社長は、審問において、「集まってくくださった人達にその資料を渡してこういう状態でこうですという話をしていたら、よく分かって、一遍やってみたらええねん、こうしてみたらどうやとまで言ってくれて、あつそうや頑張ってやってみないかんと勇気奮い起こして頑張った

んですが、」と証言している。

(エ) この後、Y 2 弁護士は「空中戦していてもしょうがないので、資料をお配りします。」と切り出し、5 枚つづりの資料を配布し、「一時金のお話をしていると、再建のお話をしてるんじゃないという話ですけども、結局それって、会社の経営状況についての正確な理解がいずれも前提になると思いますので、その資料としてご覧いただければというふうに思います。」と前置きし、説明を始めた。

最初に、資料 1 「売上高の推移」として、平成 16 年以降各年の売上高の実績値、顧客である調教師の定年および新規顧客の獲得等、今後の顧客の入れ替わりを予測して計算した売上げの予測値を示し、最も多かった平成 19 年および同 21 年には 4 億 5 千万円に迫る売上げがあったのに対し、平成 25 年には 3 億 8 百万円に減少、平成 28 年には 2 億 5 千万円を下回ると予想されるなど、7 年の間に会社のおかれた経営環境が劇的に変化することを説明した。

これに対し、申立組合は、「これが何で今なんですか。こんなもん、わかつとったことやん。きれいごとやん。」と発言し、調教師の定年は以前から分かっていることであり、Y 1 社長が就任した平成 21 年以降、売上げが急に低下していることを挙げ、この間の社長の経営がその原因であり、Y 1 社長がいる限り顧客の獲得は無理だと主張した。

(オ) Y 2 弁護士は説明を続け、資料 2 により、1 人当たり売上高についても、従業員の減少に伴う経費の減少はあるものの、平成 21 年以降、基本的には売上高の減少とともに減少してきている旨を説明し、次に、労務費以外の経費削減の資料として、資料 3 により、修繕費と燃料費の実績額を示した。

その後、続けて資料 4 および資料 5 の損益計算書を示し、平成 21 年から平成 31 年までの各年の被申立会社の会計の流れを、人件費の削減を前提とする資料 4 および削減を前提としない資料 5 に分けて経費ごとに示した。Y 2 弁護士は、損益計算書について、販売費、一般管理費、製造原価の各項目の定義を、

具体的な経費の例を示しながら説明した。

また、Y2弁護士は、昨年の年末一時金が団体交渉の議題であるので平成25年12月時点の説明に留めるとしつつ、被申立会社の平成25年の純利益は10万9千円であるとして、この数字は、これまでの説明と同様、車両にかかる減価償却費を調整した結果の黒字に過ぎず、本来は赤字である旨を説明した。

(カ) 一方、申立組合は、平成25年の賞与が270万円であることの説明を求め、Y2弁護士は、運転手以外の従業員の年俸の賞与相当分が含まれている旨を説明したが、申立組合は、そのような会計上の処理があるので、実際自分達には数字は分からない、減価償却も何回説明を聞いても分からない、自分達には分かる必要はない、よって、この内容をもって一時金がゼロになる理由にはならないと主張した。さらに、修繕費についても従業員に説明する必要はないので、会社側で先にやるべきことをやればいいのかと言う一方、修繕費の経費節減について現場で運転手がしている努力を、会社側は理解していないと発言した。

さらに、今後の顧客獲得についても、会社の計画には根拠がないとし、Z組合の本部役員も、社長の評判が良くなならない限り、計画は絵に描いた餅にしか過ぎないと発言した。

(キ) Y2弁護士は、予測数値だから何かの前提を置かなければならないと述べ、「客観的にね、私、いろんな会社さんの数字見ていますから、26、27、28年の今後の数字の落ち込み予測を見ると、正直寒気がします。」と危機感を示した。申立組合は、だからと言って労務費を削られるのは納得がいかない、一時金の満額支給を受けても会社の売上げが上がっていた時期があったはずだと反論したが、Y2弁護士は、会社が儲かっている時期には一時金を取ればいいのではないかと述べた。その後、双方で売上減少の原因の分析を行ったが、Z組合の本部役員は、数字を組合側にも考えてくれというなら考えるが、受け入れられるわけではないと発言した。申立組合は、さらにY1社長に対し、今回の資料を作成するための経費がいくらであったかを問

いただき、この経費で一時金が捻出できるはずだと主張した。

Y1社長は、これらの数字を土台にして再建に向けて努力しようとしているのだから、理解して欲しいと述べたが、申立組合は、社長は数字を見るだけで現場の声を聞こうとしていないとし、社長の態度が変わらなければ、会社は変わらないと主張した。

(ク) Y2弁護士は、給与削減の話に入るが、と前置きして、Y1社長の役員報酬が平成26年12月期から半減している旨を説明し始めたが、申立組合は、「もうその話やめましょうか、もう違う時に話しましょうや。」と遮り、二日後に北海道への輸送を控えていることにも触れ、給与削減の話が出てモチベーションが維持できない、納得できないと発言し、あくまで再建に向けて協力して欲しいと発言するY1社長との間で、双方が興奮した激しいやり取りとなった。

(ケ) その後、申立組合は、資料4について、修繕費が400万円以上かけられている車両があることを挙げ、この修繕費が半額で収まっていれば、一時金が支給できたのではないかとし、会社はそのような節減に取り組むべきであり、現状では管理ができていないと指摘したところ、Y1社長は「これを管理ってどうやってするんですよ。私、ようせんわ、この管理…」と発言したので、申立組合は、運送会社の社長として、それでは経営ができないのではないかと発言した。

申立組合は、現場でも経費の削減には努力しているのだから労務費を削減しなくても済む経費から見直すべきだとし、会社の目標達成のために労務費が削減されるのであれば、それには絶対に反対すると主張し、「潰れる、潰れる」と言うのなら、潰せばよい、5年後に給与水準が回復するという保証がなければ、労務費削減に応じるつもりはなく、自分達は潰れた時に身を守るために、自分達で動いていくしかない旨を発言した。

(コ) Y2弁護士は、社長は一貫して会社の存続を前提に協力を求めているのだとし、「潰れる」と言う言葉に反応する申立組合に対して、再建の話なのだから現状の正確な認識が先に来るので

はないか、と述べ、Z組合の本部役員が、再建に協力を求めるなら一時金を支給するよう改めて求めたことに対しては、会社として給与を下げなければならない時期に来ているとの認識を示した。

申立組合は、最繁忙期を控えた今の時点で給与の引下げは行わすべきでないとし、一時金の問題を解決するよう決断を迫ったが、Y1社長は不支給を譲らなかった。

(サ) これらのやり取りの中で、申立組合が、社長がワンマン経営であると非難したことに対して、Y1社長は、7月15日の全体会議に申立組合の役員が欠席したことを挙げ反論したが、申立組合は、自分達の言い分を聞いてもらえないのに行けるわけがないと発言した。これに対して、Y2弁護士が、団体交渉での結論が組合の意に沿うものでなければ、会社の出席指示に従わないということかと問いただすと、申立組合は、出席すれば団体交渉での主張が嘘になってしまうと答えた。申立組合は、Y3監査役に対して、どうしても一時金を支給することができないのか尋ねたが、Y3監査役、Y2弁護士とも実質は債務超過であると回答したところ、申立組合は、赤字が続く会社であれば残す必要がないだろうと発言した。

(シ) その後も、申立組合は、何とか一時金を支給することができないか重ねて問いただし、Y3監査役に数字を操作してでも一時金を出してくれればいいのではないかと訴えたが、Y1社長はどうしても協力して欲しいと述べた。この後、申立組合が、Y1社長に対して、5年後にはY4専務に全て引き継ぐつもりでいるのか確認したところ、Y1社長は自分の寿命に触れる発言だとして、「明日死ぬみたいなことを言うてはるじゃないですか」と声を荒げ、社長が死ぬなどという意味で発言したのではないとする申立組合との間で、言った、言わないの応酬となった。

Y2弁護士は、Y1社長に対し、5年間の計画は、Y4専務が実質的な計画を進めるという前提で、この間は社長が借入金の保証をして車両を購入する意味で、社長がY4専務をバック

アップする内容であると説明した。

申立組合は、Y 1 社長の態度では、Y 4 専務は組合との板挟みになるだけだと主張し、社長が信頼し相談すべき相手は、Y 2 弁護士やY 3 監査役ではなく、Y 4 専務だと発言したが、Y 1 社長はそれを認めず、再度、「明日死ぬみたいなこと言うてくれはると…」と発言したので、申立組合は「言ってない」と否定し、Z 組合の本部役員も、今日の交渉は決裂であるとし、交付された資料は検討するだけで、協力を約束するものではないと述べた。また、平成 2 5 年年末一時金と平成 2 6 年夏季一時金について、労働委員会へ行くと言った。

(ス) その後も、申立組合は、社長が考え方を変えない限り、会社は変わらず、新規の顧客獲得もできないと主張し、Y 4 専務にある程度権限を委譲できないのか問いただしたが、Y 3 監査役は、利益に余裕のある時期なら可能だが、今は難しい旨を回答した。申立組合は、再度修繕費等の削減で様子を見ることはできないか尋ねたが、Y 2 弁護士は修繕費の削減は計画に入っており、従業員の中から車両責任者を選任して、その者を中心に修繕の計画、修繕内容の管理を行うことで、修繕の効率化を図る旨、回答し、減価償却を仮に原則どおり行えば、マイナス部分は 1 0 0 万円単位ではないので、修繕費の節減で一時金を捻出することはできないと述べた。これに対して、申立組合は、それができないなら会社をやめてしまったらいい、と発言した。

(セ) これに対し、Y 2 弁護士は、できる話にしようと言っているのだと話し、あくまでも個人的な見解だとして、今後 5 年間で、これまでできなかった新規の厩舎を獲得するつもりであること、現場を知る Y 4 専務に会社の切り盛りを任せること、社長が今後 5 年間で、1 台 4, 5 0 0 万円の車両を 4 台購入するための借入金を背負うこと、役員報酬の削減など、Y 2 弁護士が要求した事項は、Y 1 社長は全て受け入れたことを説明し、続けて、予測値ではあり、従業員の協力が前提ではあるが、協力があれば 5 年後には黒字になり、そうすれば社長の個人資産をあてにせず借入れができるようになることを説明し、継続的な経

営には、会社全体が黒字になり、その資金で車両を購入できるようにしなければならない、その前提でこの計画を立てたと説明した。

(ソ) 申立組合は、計画を見れば分かるが、現実には、Y 4 専務にある程度の権限を持たせなければ無理であり、これ以上給与を下げられるのは無理だと述べた。Y 1 社長は、申立組合に会社の現状を理解してもらえたかを尋ねたが、「理解できんかったら、どうすんねんと言うてんねん。」と返した。Y 1 社長は、理解できなければ自由にしてくれればよい、と発言したが、申立組合は「それは辞めろということか。」と反発した。

Y 2 弁護士は、この5年間で車両が入れ替わり、顧客も入れ替わり、新しい専務が生き生きと働いて、会社は変わったなど思われれば、また新規の顧客も増えていくと話し、会社の収益を作らなければ存続していかないではないか、と述べたが、申立組合は、社長が「ご自由に」と言った以上、それは会社にも譲る気持ちがないことの表れであり、もはや前向きな話はできないと反論した。その後にも、申立組合は、改めてY 1 社長がY 4 専務に権限を委ねるべきだと話したが、Y 1 社長は、それは申立組合が専務を利用しているだけのことだと反論した。

(タ) その後、前回の交渉でも話し合われた退職金の算定方法について、申立組合がその後の経過を被申立会社に確認したところ、Y 2 弁護士は昭和61年に結ばれた協定書の効力に関する話であるとして、申立組合が上部団体としていたA組合を脱退し、Z組合に加入した経緯について尋ね、申立組合がそれに回答した。申立組合は上部団体を変えたことは、退職金の算定について結んだ協定の効力に影響を与えるものではないと主張したが、Y 2 弁護士は持ち帰って協定書を確認の上、検討させて欲しいと述べた。

(チ) その後、Z組合の本部役員が、Y 4 専務を交えた団体交渉の開催を要望すると、Y 1 社長はさらに回数を重ねることに抵抗感を示したが、Y 2 弁護士が申立組合の要望であるからとY 1 社長を促し、Y 4 専務を交えた団体交渉を開催することを了解

した。申立組合は、従前のままでは、専務に据えた意味がないとし、Y4専務に権限を与えるよう要求するとともに、団体交渉の前に会社側でよく話し合い、意思統一をしておくよう要望した。その後、次回日程を8月12日または19日のいずれかで調整することとし、第8回交渉は終了した。

【甲5、乙2、乙3、乙4、乙6、審問①Y1P48】

3 不当労働行為救済申立て

平成26年7月28日、申立組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

【当事者間に争いのない事実】

第4 当委員会の判断

- 1 争点(1)(本件団体交渉が開始されるまでの間、被申立会社によって、会社の経営状況について、申立組合にどの程度の説明がなされていたか。)および争点(2)(平成25年11月21日付け団体交渉申入れに対する被申立会社の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たるか。)について

(1) 平成25年12月18日付け回答書について

前記第3の2(2)で認定したとおり、申立組合が、平成25年11月21日付けで、年末一時金を交渉事項とする団体交渉を申し入れたのに対し、被申立会社が同年12月18日付けの回答書で年末一時金を支給しないと結論のみを示したことは、最初から、団体交渉に応じるつもりがないか、あるいは、団体交渉を行っても結論を変えるつもりはないことを宣言したとも読み取れるものである。被申立会社が、このような態度を示したことは、その時点で評価する限り、実質的な団体交渉拒否であって、不当労働行為に該当するものであったといわざるを得ない。

この点、被申立会社は、前記第2の2(2)のとおり、平成25年の春闘や代表取締役の後継者についての面談の中で多数回にわたって会社の業績等を説明してきた経緯があることを挙げ、本件団体交渉の開催時期が遅れたことをもって、団体交渉開催を拒んだと評価したり、誠実交渉義務違反があったと評価すべきでない

と主張する。

確かに、前記第3の2(1)イ(ウ)で認定したとおり、平成25年の春闘交渉が妥結したのは平成25年の秋であり、年末一時金の団体交渉の申入れがあったのはその直後のことであって、この段階で団体交渉を開催しても、会社の経営状態についての同じ説明を繰り返すことになった可能性はある。

しかしながら、被申立会社が平成25年12月18日付けで回答書を発出した時点で、申立組合に対して被申立会社の財務内容について十分な資料を提供して説明を行った事実は認められない。また、春闘および後継者選任問題と年末一時金とは交渉事項としては別の問題であり、少なくとも一度は団体交渉を行って、説明を尽くす必要があったといわなければならない。また、Y1社長は、団体交渉を持たなかった理由として、労働基準監督署の調査が予定されていたことを挙げている。しかし、労働基準監督署の調査が予定されていたのは、翌年に入ってからのことであったのだから、12月中旬の段階で団体交渉を拒絶する正当な理由とはならない。

したがって、平成25年12月18日付けの回答書で団体交渉を拒絶した、被申立会社の行為は、正当な理由のない団体交渉拒否として、不当労働行為に該当する。

- 2 争点(3)(被申立会社は、申立組合と合意を形成する意思があったか。)、争点(4)(申立組合の要求や主張に対して、被申立会社は十分な説明や資料の提出をしたか。)、争点(5)(申立組合の要求について、被申立会社は実質的な検討をしたか。)について

- (1) 平成26年3月以降の被申立会社の対応の変化について

前述のとおり、平成25年の年末までの被申立会社の対応は、不誠実なものであったといわざるを得ないが、平成26年3月の、当委員会におけるあっせん期日以降、その態度に変化がみられた。

すなわち、まず、前記第3の2(2)のとおり、当委員会における平成26年3月5日のあっせんの手続の中で、三期比較損益計算書を申立組合に交付し、さらに、Y2弁護士と、税務・会計の専門知識を有するY3監査役および現場をよく知るY4専務の協

力の下に、前記第3の2(4)エのとおり、平成26年7月8日の第7回交渉には中期計画の概要を、前記第3の2(4)オのとおり、平成26年7月22日の第8回交渉には売上高の実績値と将来の予測値、人件費を削減した場合と削減しなかった場合の将来の業績予測を示し、会社の経営状態が極めて悪化していて、年末一時金の財源がないことの説明に努めるに至った。団体交渉の回数も、合計で8回を数えており、被申立会社が交渉の打切りを申し出た事実もない。

このように、平成26年3月以降、被申立会社は、会社の財務内容を示す資料を示し、これに基づいて年末一時金支給の財源がないことの説明を行う姿勢を示すようになった。

(2) 申立組合側の交渉姿勢について

一方、申立組合は、前記第3の2(4)イ(コ)、同ウ(エ)および同(ク)、同エ(ク)ならびに同オ(シ)等のとおり、同業他社が年末一時金を支給できているのに、被申立会社にそれができないはずはない、被申立会社が年末一時金を支給しない限り今後の話もできないし、被申立会社の誠意は認められない、会社の損益がマイナスでもいいから一時金を支給すべきである旨の発言を繰り返すのみで、年末一時金の財源の確保についての実現可能な提案をしているとはいえない。

申立組合は、前記第3の2(4)イ(イ)および同(オ)ならびに同ウ(イ)のとおり、Y3監査役やY2弁護士に支払う報酬を削減することと、また、前記第3の2(4)イ(キ)のとおり、借入れをして年末一時金を支払うことの2点について交渉の中で触れはしたものの、具体的な解決案として真摯に検討議題に挙げたといえるものではない。また、この2つの提案は、以下に述べるように、内容的にみて実現可能性が高いものでもない。

前記第2の3(1)アにおいて申立組合が指摘し、また、前記第3の2(1)イ(ア)のとおり、Y1社長自身も会社の財務、会計、労務、法務について十分把握できていないことを認めているように、Y1社長は、経営能力の点で不安があり、経営を安定させる観点から、Y3監査役やY2弁護士といった専門家の支援の必要性は

高いと考えられる。そうすると、彼らの報酬を削減して年末一時金の原資とすることは現実的な選択肢ではないといえる。

前記第3の2(2)の三期比較損益計算書の内容は、要するに、売上げが減少傾向にあること、平成24年は巨額の赤字を計上していること、平成25年は減価償却費を抑制することにより、決算の名目上辛うじて赤字を回避しているに過ぎず、実質的には赤字経営であることを示すものである。このような被申立会社の経営状態からみて、年末一時金支給のための財源を、金融機関からの借入れで調達することも現実的ではない。

また、前記第3の2(4)エ(キ)で認定したとおり、被申立会社が、中期計画の概要等の資料を提示して、被申立会社の財務内容や将来の経営見通しについて説明を試みようとしたのに対し、申立組合は、年末一時金を支給しなければ、説明を聞く気にもなれないとして、その資料を検討しようとしなかった。

(3) 被申立会社の交渉態度の評価

確かに、被申立会社は、当初から年末一時金の支給は無理であるとの方針を示し、終始一貫して、年末一時金の支給を拒否し、この方針を最後まで維持している。このように、一見すると、被申立会社は、申立組合と合意を形成する意思が全くなく、年末一時金の支給を求める申立組合の要求を全く顧みず、申立組合の要求について、何ら実質的な検討をしていないかのようにも見受けられる。

しかしながら、団体交渉における合意形成は、一人使用者側のみにその努力が必要とされるのではなく、交渉当事者である労働組合側にも相応の努力が求められるのであり、申立組合が前述のような態度をとったことが、交渉の行き詰まりの一因となっていることは否定できない。

なお、申立組合は、前記第3の2(4)ウ(イ)、同エ(イ)、同(オ)、同オ(エ)および同(カ)等において、被申立会社の財務内容が悪化した原因とY1社長の責任を追及する発言を繰り返しているが、株主が経営者の経営責任を追及するのと異なり、団体交渉の場でこの点を追及したとしても、本件団体交渉の進展に寄与することは

期待しにくい。

結局、申立組合は、年末一時金の支給という結論だけに固執し、被申立会社に対し、真に検討可能な提案ができていなかったといえる。使用者は、一般に、団体交渉に誠実に応じる義務があるが、労働組合の要求に応じる義務があるわけではないから、財源不足を理由に年末一時金の支払を拒否し続けたとしても、そのことをもって、交渉が不誠実であったとはいえない。

結局のところ、本件団体交渉は、最初から、合意形成の見通しがほとんどない状態で続けられてきたものといわざるを得ず、結果的に合意形成の機運が全くみられなかったからといって、そのことだけで、被申立会社の交渉態度が不誠実であったということとはできない。

(4) Y1社長の不適切な発言について

前記第3の2(4)イ(カ)で認定したとおり、第5回交渉において、年末一時金の財源不足の原因について、申立組合は、経費削減のための被申立会社の努力が不足していたことが原因である旨の見解を示したが、これに対し、Y1社長は、従前の組合の要求が強すぎて人件費がかさんだことが原因である旨の反論を行った。このやり取りにおいて、Y1社長は、従前の申立組合の要求が強硬であったことを感情的な表現で非難した。また、Y1社長は、前記第3の2(4)イ(ケ)、同ウ(イ)および同エ(ア)で認定したとおり、他の場面でも、従前のように申立組合の要求に応じてばかりいては被申立会社の財務内容を改善できないという趣旨で、申立組合の要求には一切応じない旨の発言をしばしば行っている。また、前記第3の2(4)イ(エ)、同(ク)および同オ(イ)で認定したとおり、Y1社長は、こうした考えに基づいて、このままでは会社が潰れる、今後は定期昇給には応じないなどと、感情的な態度で申立組合を刺激する発言を行っている。

Y1社長のこうした発言は、一切の交渉をあらかじめ拒絶し、合意形成の意思を欠くものであるかのようにも受けとめられ、その表現が挑発的であることもあって、交渉を紛糾させる原因となっており、使用者の発言として、不適切であるといわざるを得な

い。

また、Y 1 社長は会社の唯一の経営者でありながら、前記第 3 の 2 (1) アおよび同イ(ア)で認定した審問における証言にかんがみれば、実務的な知識や会社の経営状態に関する知識に乏しく、団体交渉を行うに当たって必要な、会社の財務内容についての理解も不十分であったことは、申立組合が指摘するとおりである。このような状態のまま、Y 1 社長が団体交渉に出席し、経営内容を十分認識しないまま発言を行うことは、交渉態度の誠実性に疑問を抱かせるといわざるを得ない。

しかしながら、前記第 3 の 2 (4) イ(カ)、同(ク)および同オ(イ)で認定したとおり、Y 1 社長を補佐する立場の Y 2 弁護士が、Y 1 社長が不適切な発言をする都度、これを制止ないし補足し、交渉を正常化する努力をしている。また、前記第 3 の 2 (1) ウおよび同エ(ア)で認定したとおり、被申立会社としても、申立組合との意思の疎通を良好にすることに配慮して、申立組合の意見も聞きながら、現場をよく知る Y 4 氏を専務に就任させていること、前記第 3 の 2 (4) イ(ウ)において申立組合も認めているように、第 4 回交渉において、被申立会社も歩み寄って、再雇用制度について妥結に至ったことに照らすと、被申立会社が申立組合との交渉を一切拒否したり、誠実な対応をする意思を一切有していなかったと評価することはできない。

また、Y 1 社長に個々の不適切な発言がありながらも、Y 2 弁護士や Y 3 監査役の補佐によって、被申立会社は、全体としては、説明の努力はしていたものと評価できる。

さらに、仮に Y 1 社長の一連の発言がなかったとしても、本件の交渉経過にかんがみると、交渉の行き詰まりは否定できず、もともと合意の形成は困難であったと考えられ、Y 1 社長の不適切な発言が原因で合意の形成が妨げられたとはいえない。

Y 1 社長の発言は、責任ある立場の者の発言として問題のあるものであることは明らかではあるものの、こうした発言のみを取り上げて、被申立会社が不誠実な交渉を行ったと評価することはできない。

3 争点(6)(被申立会社は、交渉を有利に進めるために、申立組合に虚偽の説明をしたか。)について

前記第2の5(1)のとおり、申立組合は、被申立会社が「(社内の別の組合である)A組合が年末一時金を支給しないことに合意した。」「同業他社において従業員の同意を得た上で給与の引下げが実施された。」「会社の全体会議で年末一時金を支給しないことについて全労働者が納得した。」との虚偽の説明をしたり、不正確な情報を提供することによって、申立組合を動揺させて交渉を有利に進めようとした旨主張する。

しかしながら、以下に述べるとおり、被申立会社が、交渉を有利に進めるために、申立組合に虚偽の説明をしたとはいえない。

(1) 第6回交渉におけるY1社長の発言について

前記第2の5(1)アのとおり、申立組合は、第6回交渉においてY1社長が、A組合との交渉状況について「みなさんが、そばにいた人たちが全員分かりましたとおっしゃってました。」と発言したことを取り上げ、年末一時金を支給しないことについて、実際にはA組合と合意していないにもかかわらず、A組合が理解したとする虚偽の説明をしたと主張している。

しかし、前記第3の2(4)ウ(オ)のとおり、Y1社長の発言の後、申立組合にA組合との間で合意したのか否かを問いただされたY3監査役が「合意してないです。」と明言し、続いてA組合との交渉の内容を補足説明していることから、A組合との間で、一時金を支給しないことについて妥結したと解することは困難である。さらに、Y1社長の審問における証言からも、発言の趣旨は、A組合が会社の窮状に理解を示したという内容に留まるものと認められ、Y1社長の発言を虚偽であったと評価することはできない。

(2) 第7回交渉におけるY1社長の発言について

次に、第7回交渉における同業他社の動向に関するY1社長の発言は、前記第3の2(4)エ(ア)および同(エ)のとおり、「よそさんは、ずっと以前に給与とかいうのも、やはり何パーセントかずっと値を下げて、皆さんに御協力いただきながらやっておられるところを、私のところはそのままです。」「他社と同じように協力

してください。」「よそさんは皆さんに協力を願って」「給与とかその他のものにつまましてもなんぼか下げていただいて、御協力を願ってはるんですわ。」というものである。

前記第3の2(1)オで認定したとおり、同業他社の中に実際に給与の引下げが実施されたところがあることについては、当事者間に争いはない。当該事業者については、労働者から訴訟が提起され、給与の引下げが労働条件の一方的な不利益変更であるとして、労働者側勝訴の判決が下されている。その意味では、給与の引下げについて、全ての従業員の同意が得られていたわけではなかったことは明らかである。

しかしながら、Y1社長の前記発言は、給与の引下げについて、全ての従業員の同意があったという趣旨というものではなく、同業他社の中には、給与の引下げを実施しているところもあるほど、業界の業績が全体として悪化しているという点に主眼があるものと解される。この発言を、全従業員が給与の引下げに同意したという説明であると決めつけ、これを虚偽の発言であるとする、申立組合の非難は失当である。

また、当該事業者において、給与引下げに関する訴訟が提起されたことは、前記第3の2(1)オおよび同(4)エ(ア)のとおり、申立組合と被申立会社の双方において共通認識であったものであり、Y1社長の前記発言により、申立組合が、欺罔される余地もなく、この点でも、被申立会社が、交渉を有利に進めるために、申立組合に虚偽の説明をしたとはいえない。

(3) 第8回交渉におけるY1社長の発言について

次に、第8回交渉における、会社の全体会議の結果に関するY1社長の発言は、前記第3の2(4)オ(ウ)のとおり、「資料はできて、説明を受けて、納得された方もたくさんおられるんです。」「この間、集まってくださった方たちは。」「一緒に頑張ろうって。そして、一緒に考えようって言ってくれました。」というものである。また、この点についてのY3監査役の発言は、「皆さんいろいろ模索して、どういうこと、全部考えていかんとあかんということは、もう言うてくれてます。」「現状を掌握して、じゃあ、ほんなら、

これからみんなで考えて取り組んでいきたいと思いますというのですわ。」というものである。

申立組合は、前記第2の5(1)ウのとおり、この発言を、年末一時金を支給しないことについて、会社の全体会議において、出席した一般の労働者がこれを了承したという趣旨の発言であるにとらえ、それが客観的事実に反し、交渉を有利に進めるために、被申立会社が、申立組合の動揺を誘うような虚偽の説明をしたものだとして主張する。

しかし、前記第3の2(4)オ(ウ)にみられるY1社長の発言および申立組合から真意を確認されたY3監査役の説明ならびに審問におけるY1社長の証言からは、被申立会社の財務内容について資料に基づいて説明をしたところ、全体会議に出席した一般の労働者も、被申立会社の現状が厳しいことについて、概ね理解を示したという趣旨と評価できる。年末一時金を支給しないことについて、出席した一般の労働者が合意したという、申立組合が主張するような趣旨の発言と解することはできない。

したがって、被申立会社は、交渉を有利に進めるために、申立組合に虚偽の説明をしたとはいえない。

4 まとめ

以上のとおり、当初、被申立会社は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと見てよく、その時点において、被申立会社には不当労働行為があったものといわざるを得ない。

また、Y1社長が会社の財務内容を十分に理解しないまま、申立組合を感情的に非難するような発言をしばしば行い、これが交渉を紛糾させる原因の一つとなっていることは、会社の経営者として極めて不適切であり、申立組合が、被申立会社の交渉態度を不誠実であると主張することも無理のないところである。

しかしながら、被申立会社も、当委員会のあっせんの手続の後には、通常必要と考えられる程度の資料に基づき、財務状況について説明を行い、あるいは、説明を行おうとし、Y2弁護士およびY3監査役が補佐することによって全体としては協議を継続する努力をしているものと認められ、Y1社長の個々の発言のみをとらえて、交渉

全体が不誠実であったとは評価できない。また、被申立会社が、虚偽の事実を述べて、交渉を有利に運ぼうとしたともいえない。

このように、本件では、当初の被申立会社の交渉態度は不誠実なものであったといわざるを得ないが、その後は関係者の努力もあって、被申立会社の交渉態度は、全体として誠実なものに変化してきたといえる。結果的に、平成25年の年末一時金に関する団体交渉は妥結していないが、その原因は、被申立会社の交渉態度が不誠実なためではなく、年末一時金の財源をめぐる交渉が行き詰まっているためである。

したがって、被申立会社の交渉態度が不誠実であるとする、申立組合の主張には理由がない。

5 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成27年10月6日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫