

平成 29 年 5 月 13 日

各 位

会 社 名 昭和ホールディングス株式会社
代表者名 代表取締役社長 重田 衛
(コード番号 5103 東証第二部)
問合せ先 取締役財務総務担当 庄司 友彦
(TEL. 04-7131-0181)

当社子会社(昭和ゴム㈱と㈱ルーセント)による行政訴訟の提起

及び、

中央労働委員会からの命令書の内容について

当社及び当社子会社(昭和ゴム㈱、㈱ルーセントの2社)は、昭和ゴム労働組合等との労使紛争について東京都労働委員会に引き続き、中央労働委員会におきましても全面解決に向け協議を続けて参りましたが、妥結いたしませんでした。平成 29 年 4 月 3 日付で命令書が交付されました。

当社等といたしましては、これまで長期に渡り、調査・仲裁にあたっていただいた中央労働委員会の皆様の多大なるご尽力には心より感謝をしており、命令書の内容につきましても真摯に受け止めていく意向です。またほぼ全ての点において当社の主張が東京都労働委員会に続いて認められたことは、当社の対応の適切さが改めて明確に示されたということであり、歓迎しております。また、当社子会社について一項目のみ事実と異なる内容で判断をされた部分につきましては、引き続き司法の場で判断を求めていく所存です。

このたびは、中央労働委員会の判断のうち、当社等の主張が退けられたごく一部分のみを吹聴し、社内外において誤解を生じさせるような風説の流布が見られるとの各所でのご指摘を受け、このことにつき、問い合わせ等もいただいていることから、関係者の方々にあらぬ誤解が起きないように、改めて、命令書の内容をご説明させていただきます。

1. 本件労働紛争の争点と中央労働委員会の判断について

この度の中央労働委員会の審査における争点は、下記の 10 項目でありました。このうち 9 項目において当社の主張が全面的に認められ、1 項目の一部においてのみ当社等の主張が退けられております。

少し長くなりますが、1 項目ずつご説明をさせていただきます。

①当社等が、昭和ゴム労働組合からの 12 項目要求に関する団体交渉の申し入れに対し、団体交渉事項でないことを理由に、交渉に応じないことは不当労働行為に当たるか？

→不当労働行為には当たりません。

中央労働委員会の判断では、昭和ゴム労働組合からの 12 項目要求は、主に会社の資産や運用方法を組合が妥当と考える活用方法に求めるものであり、並びに会社の業績及び財政状況や今後の計画の説明を求め、会社が行う投資の状況や方策の妥当性を検討する為のものがあるが、これらは、本来経営者がその経営方針に基づいて自由に行うことができる事項であって、労働条件や組合員の待遇と直接関連すると認められないので、義務的団交事項に当たらず、不当労働行為はなかったとされています。

②当社等が、平成21年10月に実施した会社分割に関して行った団体交渉での対応は不当労働行為に当たるのか？

→不当労働行為には当たりません。

中央労働委員会の判断では、当社等は当該会社分割前に十数回に及ぶ団体交渉を実施し、その中でも会社分割の必要性、目的、時期等の具体的な内容、会社分割後の従業員の身分及び労働条件、子会社の財政状況等を説明し、組合の要求に対しては代替案を提示するなど、昭和ゴム労働組合の理解を求めべく相応の努力をしているにも関わらず、組合側はあくまでも、自らの主張を譲らない態度をとり続けていたことから、交渉経緯における当社等の対応が不誠実であったと認めることはできず、不当労働行為はなかったとされています。

③当社等が、平成21年夏季一時金の支給に関する成績査定率について、平成20年年末一時金まで10%以内であった成績査定率を20%に変更支給したことは支配介入に当たるか？

→不当労働行為(支配介入)に当たると判断されました。

成績査定率の変更の交渉については、さらに交渉を継続する余地があったという点について、当社子会社等(昭和ゴム㈱及び㈱ルーセント)に対し、今後同じ行為を繰り返さない旨の陳謝文の掲示のみが命じられることとなりました。

ただし、中央労働委員会は、成績査定率が10%以内とする労使慣行が成立していたという労働組合側の主張についてはこれを明確に排斥しました。また、同委員会は、会社分割後の労使関係につき、本件問題は当社(昭和ホールディングス)には使用者性が認められず、関係ないと判断もしています。

④当社等が、平成21年夏季一時金交渉時に、年間40日分の組合有給休暇に関する協定を拒否したことは支配介入に当たるか？

→支配介入に当たりません。

中央労働委員会の判断では、組合有給休暇とは便宜供与の一種として、使用者と組合の合意によって与えられるものであって、組合が付与を求める権利を有するものではないとされています。

また、同委員会は、当社等が昭和ゴム労働組合に対し、組合有給休暇を付与できないことに関して理解を求め、専門家委の意見からの意見も交えながら一定回数の団体交渉をしていることを評価し、組合に対する弱体化の意図はなく支配介入はなかったと判断しております。

⑤当社等が、昭和ゴム労働組合が設置した看板を撤去したことは支配介入に当たるか？

→支配介入に当たりません。

中央労働委員会の判断では、昭和ゴム労働組合に対し、会社が認めていない場所に、組合が看板を設置する労働慣行は認められないとされています。

また、同委員会は、昭和ゴム労働組合が当社等の撤去要請に応ぜず、通路や柏工場正門といった場所に看板を設置し続けることについては、穏当を欠くもので、会社に対する合理的な対抗手段とは言えず、組合活動として行き過ぎた行為と判断しております。

以上により、同委員会は、当社等が行った看板の撤去は、施設管理権に基づき行われた行為であり、支配介入には当たらないと判断しております。

⑥当社(昭和ホールディングス㈱)が、会社分割後に、当該分割や投資に関する団体交渉の申し入れについて、使用者ではないことを理由に団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否に当たるか？

→団体交渉拒否に当たりません。

中央労働委員会の判断では、会社分割に関しては、上記②の解説に記載の通り、当社等は十数回もの

団体交渉を実施し、十分な説明や代替案の提示等を行っていることから、会社分割後に当社が団体交渉に応じる義務はないとされています。

また、同委員会は、投資に関する事項についても、上記①の解説に記載の通り、経営者が自由に判断できる事項であるから、当社が団体交渉に応じる義務はないと判断しております。

これらに加え、同委員会は、昭和ゴム労働組合員は当社の従業員ではなく、また、当社が子会社の基本的な労働条件等に支配力を有していたとは言えないことから、当社が使用者ではないことを理由に団体交渉に応じないことは、団体交渉拒否にはあたらないと判断しております。

⑦当社の子会社が、昭和ゴム労働組合に対し、平成 22 年の春闘要求及び夏季一時金についての提案書を提示したことは支配介入に当たるか？

→支配介入に当たりません。

中央労働委員会の判断では、組合と交渉すべき内容や条件などについて、使用者から組合に対して提案することは可能であり、この行為をもって、昭和ゴム労働組合が主張するような、会社が組合活動の妨害を意図した支配介入にはあたらないとされています。

⑧平成 22 年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉における当社の子会社の対応は団体交渉拒否あるいは不誠実団交に当たるか？

→団体交渉拒否及び、不誠実団交には当たりません。

中央労働委員会の判断では、会社が団体交渉の開催日時を就業時間外にすることを組合に提案すること自体は特段不合理ではなく、団体交渉が実施できなかったのは組合が自らの主張に固執して就業時間内での団体交渉時間のみを示して団体交渉の申し入れる頑なな態度にも原因があったとされています。

また、同委員会は、平成 22 年春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉の内容に関し協議が十分に尽されなかった事に関しては、組合が本件とは別の話を優先して取り上げていたということもあるので、不誠実な交渉態度をとったと認められないと判断しております。

⑨当社が、平成 22 年の春闘要求及び夏季一時金についての団体交渉申入れに対し、使用者でないことを理由に応じないことは、団体交渉拒否にあたるか？

→団体交渉拒否には当たりません。

中央労働委員会の判断では、当社の子会社は、当社の完全子会社であるとはいえ、独立した運営・管理がなされており、実質的にも独立した別法人であって、子会社の従業員の労働条件についても人事労務委員会を経て、子会社自ら決定していることから、労働条件に関しては、当社が雇用主と同視できる程度に現実的、実質的な支配力を有する地位にあるとはいえ、昭和ゴム労働組合員の使用者にはあたらないとされています。

以上により、同委員会は、当社が会社分割後に団体交渉に応じないことは団体交渉拒否にはあたらないと判断しております。

⑩当社子会社が、平成 22 年 10 月に、昭和ゴム労働組合の委員長を昇格させなかったことは不利益取り扱い及び支配介入に当たるか？

→支配介入に当たりません。

中央労働委員会の判断では、当社子会社が従業員の昇格を課題に則った作文で合否を決定することに理解を示し、当社子会社が、再試験で昭和ゴム労働組合の委員長が提出した作文に関して、当初提出した作文とほとんど変更はなく試験課題を満たしていないと判断したことについては合理的な理由があったとされています。

また、同委員会は、当社子会社が、昭和ゴム労働組合の委員長に対し、当初提出した作文について試験課題を満たしていない点を説明し、再試験の機会を与えていることから組合の弱体化を意図した支配介

入はなかったと判断しております。

2. 今後の対応

上記の通り、中央労働委員会による判断では、当社等の主張はほぼすべて認められ、当社(昭和ホールディングス)に対しましては、何事も命令等の発令はありませんでした。

しかし、同委員会は、1点だけ当社等の認識と異なり、平成21年夏季一時金の団体交渉について当社の子会社(昭和ゴム㈱と、㈱ルーセント)は、引き続き団体交渉を行う余地があったと判断しています。

当社といたしましては、中央労働委員会の判断は真摯に受け止めていく意向を持っておりますが、当社子会社(昭和ゴム㈱と、㈱ルーセント)は、平成21年当時に労働組合と積極的に交渉の継続をしてきたにもかかわらず、当該事案について労働組合側の事由により議論を深めることができなかつた実情をご理解いただけなかつたという問題が残ってしまいました。一時金についての団体交渉は、今後のガバナンスに関する事項でもあり、再び司法の場において、正しくご判断をいただくべく、2017年5月2日付で東京地方裁判所に中央労働委員会の命令の一部取り消しを求める行政訴訟の提起をいたしました。

投資家や取引先、従業員の皆様にはご心配をお掛けし、誠に申し訳ございませんでした。

当社等といたしましては、当然のことながら、当社グループの事業の成長を第一に考え、皆様に報いていきたいと考えておりますので、引き続きご理解いただけますよう宜しくお願い申し上げます。

以上