

平成22年7月5日

中央労働委員会事務局
第二部会担当審査総括室
室長 榎本 重雄
Tel 03-5403-2176
Fax 03-5403-2250

ケーメックス不当労働行為再審査事件
(平成21年(不再)第6・7号) 命令書交付について

中央労働委員会第二部会(部会長 菅野和夫)は、平成22年7月5日、標記事件に係る命令書に関係当事者に交付したので、お知らせします。

命令の概要等は、次のとおりです。

～ 個々の組合員に関する個別の賞与支給額の根拠についても義務的団交事項に当たると判断された事例 ～

賞与支給基準を具体化する規定等はなく、その支給決定が個別に行われ、会社から各分会員の個別の賞与支給額が分会員個人に対して通知されているような仕組みにおいては、分会員の個別の賞与支給額の根拠は義務的団交事項に当たるものといえる。

I 当事者

会社 : 株式会社ケーメックス(東京都千代田区) 従業員38名〔平成20年6月1日現在〕
組合 : 全統一労働組合(東京都台東区) 組合員約3000名〔平成20年9月16日現在〕

II 事案の概要

- 1 本件は、会社が、組合との、18年度の冬季賞与(本件賞与)に関する一連の団交(本件団交)において、①組合の求める計算式による賞与要求を拒否したこと、②本件賞与支給額の根拠等のうち、(i)人事考課による賞与決定の仕組みについて説明しなかったこと、(ii)分会員の個別の賞与支給額の根拠について団交の場での説明を拒否したこと、③組合の要求した資料を開示しなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、東京都労働委員会(東京都労委)に救済申立てがあった事件。
- 2 初審東京都労委は、本件団交において、会社が、分会員の個別の賞与支給額の根拠についての説明を拒否したこと、組合の求めた資料の一切を開示しなかったことが不当労働行為であるとして、会社に対し文書交付等を命じ、その余の申立ては棄却した。会社及び組合は、これを不服として、それぞれ再審査を申し立てた。

III 命令の概要等

1 主文要旨

- (1) 初審命令の主文を変更
〔文書交付の内容において、全社的な資料の一切を開示しなかったことが不当労働行為である旨を削除〕
- (2) その余の会社の再審査申立及び組合の再審査申立をそれぞれ棄却

2 判断の要旨

- (1) 組合の求める計算式による賞与要求に対する会社の対応について

ア 会社においては、賞与について組合の要求するような計算式を採っておらず、会社もそのことを組合に対して回答しており、また、本件においては、会社の回答以降、組合が更に説明を求めるなどしていたことを窺わせる証拠もないことから、会社が組合の要求する計算式に対応した回答や説明を行わなかったことをもって、不誠実な対応であったとまではいえない。

イ なお、賞与制度のあり方に関する会社と組合の基本的な考え方の違いにかんがみると、会社は、組合が求める場合には、現行賞与制度の中での賞与支給額に関する交渉とは切り離して、賞与決定の基本的な方法や、そこでの考課制度のあり方等を労使で検討するための委員会を設けるなどして協議することが望まれる。

(2) 人事考課による賞与決定の仕組みに関する説明及び交渉態度について

人事考課の運用実態について一定程度の説明を行っており、これに対して組合が、異議を述べて更なる追求を行ったとは認められないことから、そのような会社の態度をもって不誠実な交渉態度であったとまではみることができない。

(3) 個々の分会員の賞与支給額の根拠に関する会社の説明及び交渉態度について

ア 評価項目、評価基準等の賞与支給基準を具体化する規定等はなく、その支給決定が個別に行われ、会社から各分会員の個別の賞与支給額が分会員個人に対して通知されているような仕組みにおいては、組合は、賞与支給額の根拠の説明を求め、その当否について交渉するほかないのであるから、分会員の個別の賞与支給額の根拠は義務的団交事項に当たるものといえる。

イ 会社には苦情解消システムがあるが、当該システムは、組合とは無関係に上司が従業員から苦情・不満を聞いて説明するだけのものであるため、組合がこれとは別個に会社に対し団交で説明を求めることができるのは当然のことである。

ウ 以上のことから、会社の態度は、分会員の賞与に関する団交において行うべき説明を拒否する不誠実な交渉態度として、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

(4) 本件賞与に関する資料の不開示について

ア 会社が、従業員個人の支給額が推認されるおそれがある資料の開示について消極的な態度であったことは、不誠実な交渉態度と断ずることはできないが、そのようなおそれのない数値については、分会員の賞与支給額が他の従業員と比べどのような位置にあるのか(分会員であるが故に差別されていないか)を判断するためには必要な資料であり、会社が合理的な理由も示さず同資料の開示を拒否する態度をとったことは不誠実な交渉態度である。

イ なお、20年度夏季賞与からは資料の一部については開示されている状況にあること等からすれば、開示に係る不誠実な交渉態度は必要な限度で改められていることから、現時点においては救済を命じる必要性があるとまではいえない。

(5) 妥結・協定書締結後にも不当労働行為責任を問えるかについて

本件再審査の審査中に本件賞与に関する協定書が締結されているが、分会員の個別の賞与支給額の根拠を本件団交の場では説明しないとした対応は協定書締結後も基本的な変化はなく、また、組合としては本件申立て意思を留保した上で協定書を締結したと理解できることから、正常な労使関係秩序の回復・確保という不当労働行為救済制度の観点から、今後は同様の行為を繰り返さないように留意する旨の文書の交付を命じるのが適切である。

【参考】

初審救済申立日 平成19年3月28日（東京都労委平成19年(不)第25号）

初審命令交付日 平成21年1月29日

再審査申立日 平成21年2月10日（使）、平成21年2月12日（労）