

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

再 審 査 被 申 立 人 株式会社ケーメックス

再 審 査 申 立 人

再 審 査 被 申 立 人 全統一労働組合

### 主 文

- 1 東京都労委平成19年(不)第25号事件に係る初審命令主文第1項及び第2項を次のとおり変更する。

株式会社ケーメックスは、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を全統一労働組合に交付しなければならない。

### 記

平成 年 月 日

全統一労働組合

中央執行委員長 X1 殿

株式会社ケーメックス

代表取締役 Y1

株式会社ケーメックスが、18年度冬季賞与に係る団体交渉において、個々の貴組合組合員に対する賞与支給額の根拠についての説明を拒否したことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は、交付した日を記載すること。)

- 2 その余の会社の本件再審査申立てを棄却する。
- 3 組合の本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、株式会社ケーメックス（以下「会社」）が全統一労働組合（以下「組合」。なお、同組合には会社の従業員が組織するケーメックス分会（以下「分会」）がある。）との、平成18年度の冬季賞与（以下、平成の元号を省略し、「18年度冬季賞与」は「本件賞与」。なお、「賞与」については「一時金」と称することもある。）に関する一連の団体交渉（以下「団交」。なお、本件賞与に関する一連の団体交渉については「本件団交」）において、①組合の基準内賃金を基礎とした要求に対して、これを拒否する回答をしたこと、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関して十分な説明をしなかったこと、(ii)分会員の個別の賞与支給額の根拠に関して団交の場では説明しないとしたこと、また、③組合の要求した資料(下記2(2)の①ないし⑤)に関して開示する義務はないなどとして開示しなかったことが、労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、19年3月28日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」）に救済申立てをした事件である。

#### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、今後の夏季及び年末一時金に関して、組合の要求内容（基準内賃金に一定の乗率をかけたもの）を真摯に検討し、一時金支給基準に

ついて組合と誠実に交渉しなければならない。

- (2) 会社は、今後、①当季及び前季の一時金の支給総額、②当季及び前季の一時金の平均支給額、③当季及び前季の一時金の最高・最低支給額、④当季及び前季の部門別の一時金の平均支給額、⑤当季及び前季の従業員の平均月額賃金及び平均年齢を明らかにした資料を開示した上で、組合員各人の支給額に係る具体的根拠について説明するなど、誠実に交渉しなければならない。

- (3) 陳謝文の手交及び揭示

### 3 初審命令及び再審査申立ての要旨

- (1) 東京都労委は、20年12月16日、本件団交において、会社が、分会員の「個別の支給額の根拠についての説明を拒否したこと」、「組合の求めた非組合員分を含めた賞与支給総額、平均支給額等の全社的な資料の一切を開示しなかったこと」が不当労働行為に当たると決定し、21年1月29日付けで、会社に対し、文書交付等を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令書（以下「初審命令」）を交付した。

- (2) 上記初審命令を不服として、会社は21年2月10日に、組合は同月12日に、それぞれ再審査を申し立てた。

### 4 初審命令前後の事情

本件賞与については、X2分会長（以下「X2」又は「X2分会長」）以外の分会員は、後記第3の5(4)のとおり、本件団交の中で妥結し、X2分会長の本件賞与については、同7(8)のとおり、本件初審結審後の20年11月11日に裁判上の和解が成立した。また、会社及び組合は、本件再審査中の21年4月、同7(12)のとおり、本件賞与に係る協定書(以下「協定書」)を締結した。

### 5 本件の争点

- (1) 本件団交における会社の以下の対応が不誠実であったといえるか否

か。

ア 組合の基準内賃金を基礎とした要求に対する会社の対応

イ 組合に対し、分会員への通知の前又は同時に、分会員の賞与支給額を通知しなかったこと

ウ 本件賞与支給額の根拠等((i)人事考課による賞与決定の仕組み、(ii)分会員の個別の賞与支給額の根拠)に関する説明及び交渉態度

エ 本件団交において、非組合員分を含めた支給総額、平均支給額等を明らかにする資料(上記2(2)の①ないし⑤)を開示しなかったこと

(2) 本件賞与について、X2分会長以外の組合員は本件団交の中で妥結し、また、X2分会長については初審結審後から初審命令交付までの間に裁判上の和解が成立し、さらに、これらに関して協定書が締結されている状況において、会社に対して不当労働行為責任を問えるか否か。

(3) 初審命令の救済方法は適切かつ妥当なものといえるか否か。

## 第2 当事者の主張要旨

当事者の主張は、以下の主張を付加するほかは、本件初審命令理由第3の1(初審命令17~20頁)に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 争点(1)ア(基準内賃金を基礎とした組合要求への会社の対応)について

(1) 会社の主張

組合がいかなる算定根拠に基づく賞与要求を出すかは組合の自由である。しかし、会社はその制度や規定に従い会社の裁量で算定した賞与回答を行うことも自由である。

したがって、会社が組合に対し、会社はそのような算定方法を採用していないことを理由として組合要求の算定方法に応じた回答はできない旨回答したことが不誠実団交に該当することなどあり得ない。

(2) 組合の主張

初審命令は、組合が基準内賃金の3か月分を賞与として要求したことに対し、会社が組合の主張する形での回答を行わなかったことを不誠実な対応ではないと判断するが、組合の要求する算式が不合理なものではない以上、会社はその当否について真摯に検討し、組合要求の算式を採らない理由を組合に十分説明すべきであり、就業規則に定めがあるから組合要求の算式について検討する必要も、採用しない理由についての説明の必要もないというのであれば、就業規則の存在を理由に団交を否定する論理であって受け入れ難い。

2 争点(1)イ（組合に賞与支給額の通知をしなかったこと）について

(1) 会社の主張

ア 会社は、18年10月12日以降3回の団交を行い、同年11月6日には各分会員に本件賞与支給額の通知をし、同月17日の団交で本件賞与についての資料（後記第3の4(6)オ(ア)）を組合に開示し、説明している。

したがって、分会員の個別の賞与支給額を組合に通知していることは明らかであり、団交でそのことが議論になっているのであるから「組合に対し通知しなかった」という事実が存在しない。

イ なお、会社が分会員に通知した内容について、必要であれば組合が分会員に聞くなり、分会員が組合に報告すればよいのであって、労働協約上等で、組合に事前に通知すべき義務が会社に課されていない以上、分会員への通知とは別に組合への通知を義務づけられる謂われはない。

(2) 組合の主張

初審命令は、会社の分会員を含む全従業員に対して通知する方式(以下「個別通知方式」)が従前より行われてきたものであることや、全従

業員に個別に通知がなされていることをもって不誠実な対応であるとはいえないとしているが、会社が個別通知方式に固執するのは組合と団交しないという組合無視の現れであって、初審命令は個別通知方式の持つ本質を見落としたものである。

3 争点(1)ウ(本件賞与支給額の根拠等 ((i)人事考課による賞与決定の仕組み、(ii)分会員の個別の賞与支給額の根拠)に関する説明及び交渉態度)について

(1) 上記(i)に関する会社の主張

会社の給与規程は開示されており、会社は、これに基づき賞与支給額が決定されていること、その決定については最終的に取締役会の承認となっていること等を団交でも述べている。

(2) 上記(i)に関する組合の主張

初審命令は、賞与決定の仕組みや人事考課制度について、会社の規模・組織などから客観的な基準を示した上で十分に説明を行うことは期待し難いというが、会社のような規模においても客観的な仕組みをつくることは困難ではなく、会社は恣意的、差別的決定をなすために説明を拒んでいるにすぎない。

会社が仮に客観的な基準に基づかないで個別的な賞与決定方式をとっているとすれば、少なくとも賞与の支給が恣意的又は差別的になされないうために、賞与決定の公正かつ客観的な基準についての団交がなされるべきである。

(3) 上記(ii)に関する会社の主張

分会員の個別の賞与支給額について、疑義や不満があれば、その従業員は上長(上司)に説明を求め、さらに不満ならば、営業部長等も含めて再説明を行う仕組みとしている。そして、X2分会長のみならず他の分会員も上長(上司)にこの説明を求めている。

したがって、会社にこのような苦情、不満の解消システムがあり、現実に分会員もこれを利用しているのであるから、会社が分会員の個別の賞与支給額について団交で説明をしなかったからといって不誠実団交に該当することはない。

また、賞与についての団交で交渉すべき対象は、分会員に適用される制度や規定、あるいはそれに基づく基準であって、特定の分会員の賞与支給額を団交において協議し、決定しなければならないということはないから、会社が団交で賞与支給額の根拠について説明しなかったからといって、不誠実な対応とはいえない。

#### 4 争点(1)エ（本件賞与に関する資料の不開示）について

##### (1) 会社の主張

組合は、20年度夏季賞与等の要求で本件と同様の資料開示を求めており、会社は、この要求について、本件救済申立てに係る同種資料のうち、20年度夏季賞与の支給総額、同賞与の平均支給額、従業員の同平均月額賃金及び平均年齢等について開示しているから、初審命令は一部履行済みとなっている。

なお、管理職に係る資料と一般職の最高・最低支給額及び部門別平均支給額は開示していないが、そもそも分会員と関係のない管理職層の開示が必要であるという根拠は全くない。また、従業員30数名の会社では、最高・最低支給額、部門別の平均支給額を開示すれば、従業員の個別の支給額が容易に推認できる。例えば、物流センターの場合、正社員5人中3人が分会員であり、技術部は3人中1人が分会員であるため、結局、非組合員の情報（金額）も特定することになってしまうのである。非組合員（従業員）に係る個人情報保護の観点から、これ以上の開示は困難である。

##### (2) 組合の主張

組合が求めている資料は、一時金に関わる団交において会社に誠実な交渉を求める上での必要最小限の資料であり、会社がこれら資料の開示を拒む正当な理由はない。

なお、会社は、19年度夏季一時金に関して、組合が要求する資料の一部を開示しているが、それは本件一時金に関する資料ではなく、また、その後に開示された資料も、組合が求めた資料のごく一部に限られている。

## 5 争点(2) (妥結・協定書締結後の不当労働行為責任の存否) について

### (1) 会社の主張

ア 初審命令は、本件賞与について分会員全員の合意が成立し、既に支給済みであるにもかかわらず、本件賞与に係る団交議題（義務）が未だ残っている、あるいは、その過程における説明義務が未だ残っているから不当労働行為責任があると判断する。

しかしながら、本件賞与について、労使間合意（妥結成立）がなされたことは事実認定から明らかである以上、合意（妥結成立）後の当該議題についての説明や資料開示に係る団交義務違反を論じて、その義務違反を認めることはできないというべきである。しかも、本件賞与に関しては協定書まで締結されており、労使双方が妥結した以上は、その議題については決着済みということであって、決着した以後に、妥結過程における団交での説明のあり方や、資料の開示の問題等を団交議題として蒸し返し、組合から異論・異議その他の諸要求を行うことは許されず、それらについて会社は団交応諾義務を負わない。

イ 初審命令は、「本件賞与についての果実は得るが、その団交過程（合意形成過程）は後日になっても争える。」、「会社はこれに団交応諾義務がある。」と考えられるとしているが、そうであれば、当然、団交の結果である合意も無効とならなければならないのに、合意形成過程



である団交において不当労働行為があるといいつつ、その結果である合意は有効であるなどという初審命令の解釈は誤りというべきである。

(2) 組合の主張

ア 会社は、初審命令は、本件賞与に係る団交議題（義務）が未だ残っていると判断している旨主張するが、初審命令はそのような認定をしているわけではない。

初審命令は、本件賞与に関わる会社の団交における対応に不誠実な点があったとして文書交付を命じているのであって、本件賞与に関わる団交議題が未解決だから、団交に応諾するよう命じているわけではない。

組合も、本件賞与の問題について妥結していることを争っているわけではないし、これについて団交を求めているわけではない。また、本件賞与が妥結したことについて、「蒸し返し」で「異議」を述べているわけではない。

イ 会社は、初審命令が、本件賞与を議題とする団交について、今なお団交応諾義務があると判断したかのように独自の解釈をした上で初審命令を非難するものであって、このような会社の理解が誤りであることは明らかである。また、会社の主張は、団交過程において不誠実な交渉があっても、およそ交渉が妥結した以上、不当労働行為の成立を主張することはできない、救済を申し立てることはできない、それ故に労働委員会は救済を命じ得ない、ということに尽きるもので、この主張が不当労働行為救済制度の趣旨を弁えない謬論であることは明らかである。

ウ 労組法第7条第2号の団交拒否についていえば、団交過程における不誠実な交渉も同規定に違反する不当労働行為を構成するとされると

ころ、団交議題について交渉が妥結したからといって、団交権に対する侵害状態が除去、是正されたとはいえないからである。しかも、将来において同様の団交において不当労働行為を行うおそれがあると解される場合は、労働委員会が誠実交渉応諾及びこの趣旨を明示したポスト・ノーティス、文書交付を命じ得るのは「正常な集团的労使関係秩序の回復、確保」の必要からみて、当然である。

エ 組合は、本件賞与等について協定書が締結されていることは認めるものであり、この協定書は、労組法第14条の定める労働協約としての法的効力を有するもので、本件賞与等についての労使間の懸案事項は解決したことになる。しかしながら、将来の団交の誠実な交渉のあり方について、労働委員会が救済命令を発し得ないとする理由はなく、協定書の締結を理由に初審命令を誤りとする会社の主張は誤りである。

## 6 争点(3) (救済方法) について

### (1) 会社の主張

初審命令は、文書交付を命じたものであるが、そもそも「本件においてはさらに平成18年度冬季賞与支給額について団体交渉を行う必要は認められない。」というのであるから、このような内容の文書を交付する必要性ばかりか、救済する必要自体あり得ないのであって、初審命令はその判断において矛盾している。

### (2) 組合の主張

協定書が締結されていることをもって、団交権に対する侵害状態が除去、是正されたとはいえず、また、会社は将来の団交において、同種又は類似の不当労働行為を行うおそれがあるから、文書交付だけではなく、ポスト・ノーティス及び将来に係る不作為命令をも命じるべきである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

(1) 会社は、電気部品、産業用コンピューターの輸入販売及び電気工具の輸出等を業とする会社であり、20年6月1日時点の従業員数は38名である。会社には、総務経理部と営業統括部があり、営業統括部には、営業、物流、技術等7部門がある。総務経理部を含め、各部門の従業員数は1、2名ないし数名であり、最も多い部門で11名であった。

(2) 組合は、中小企業で働く労働者を中心に組織するいわゆる合同労組であり、本件初審申立時の組合員数は、約3,000名であり、会社の従業員が組織する分会の分会員数は7名である。

#### 2 分会の結成と「東京都労委平成14年(不)第111号事件」について

14年10月20日、分会が結成され、同年11月13日、組合は、東京都労委に対し、会社が、組合公然化通知とともに提出された団交開催要求を拒否したこと、X2分会長の執務机を移動したこと等が不当労働行為であるとして、救済申立て(東京都労委平成14年(不)第111号事件)を行った。

17年5月10日、組合と会社は、①会社は組合の団結権を尊重し、団交には誠意を持って応ずること、②X2分会長の勤務地を本社分室とし、資格等級がJ3-100号であることを確認すること、③会社は結成時に行われた組合に対する言動に遺憾の意を表すること等を内容とする東京都労委の和解勧告を受諾した。

本和解により、X2分会長の資格等級は和解前の管理職M2から一般職J3に降格となった。なお、資格等級J3-100号とは、一般職の最高賃金である。

#### 3 18年10月12日の団交

(1) 18年9月25日、組合は、「2006年度年末一時金に関する要求

書」を会社に提出し、①基準内賃金の3か月分とすること、②支給日は同年12月8日とすることを要求し、これについての団交を同年10月12日に開催するよう申し入れた。

(2) 18年10月12日、上記要求等について、本件団交が約2時間行われた。

席上、組合は、本件賞与について、下記の申入れを行った。

ア 考課査定について

会社が考課査定を行う場合は、①評価基準・評価方法・評価項目・支給額の構成比等を明示すること、②公正・透明な評価制度を整備し、開示すること

イ 資料の開示について

17年度の夏季及び年末一時金、18年度の夏季一時金についての各支給総額、各平均支給額、各最高・最低支給額、各部門別（営業、本社事務、物流）の平均支給額、17年度・18年度の従業員の平均月額賃金及び平均年齢に関する資料を開示すること

これに対し、会社は、本件賞与支給日及び支給額の開示日などについて説明した。

なお、会社は、過去の団交において、賞与の算定基準について、査定基準があるといえはるが、大企業のようにしっかりとした計算式があるわけではなく、賞与支給額に関する質問は、個別面談で行っているなどと回答していた。

4 18年11月9日及び17日の団交

(1) 18年10月13日、組合は、「年末一時金に関する申入書」を会社に提出し、要旨以下のとおり申入れを行うとともに、併せて団交の開催を申し入れた。

ア 支給率は、基準内賃金の3か月分とすること

- イ 考課査定を行う場合には、基礎額×支給率によって算出される固定部分と査定部分の比率、評価項目、評価基準、評価方法や賞与支給額の構成比等を明確にすること
  - ウ 今季及び過去についての一時金の支給総額、一時金の平均支給額、一時金の最高・最低支給額、一時金の部門別の平均支給額、従業員の平均月額賃金及び平均年齢に関する資料を開示すること
  - エ 一時金の支給に当たって分会員を差別していない旨を明らかにすること
- (2) 18年10月20日、会社は、組合に対し、「貴労組発2006年10月13日付“年末一時金に関する申入書”への回答」との文書を交付し、要旨以下のとおり回答した。
- ア 支給率については、組合の主張する計算式での賞与の支給をしていない。また、組合のいう「一時金」ではなく「賞与」という認識を持っており、会社及び部門の業績等を勘案し、可能な場合に支給するものである。
  - イ 考課査定について、会社は、会社及び部門の業績並びに個人の業績、勤怠等を勘案して賞与支給額を決めている。組合が明確にするよう求めている査定部分の比率、評価項目、評価基準、賞与支給額の構成比等は存在しない。また、評価方法は、社長が上記各業績等を勘案し、各部門管理職と相談する方法によっている。
  - ウ 資料開示については、組合の要求する各資料の開示義務も必要もないのでお断りする。
- なお、「貴労組組合員に関する資料」の開示は可能である。
- エ 分会員を差別しないようにとの申入れは、大変失礼である。そのことを立証するのは組合である。
- (3) 会社の賞与制度については、給与規程第32条に、次のように規定さ

れている。

「第1項 会社は、原則として毎年2回、会社の営業成績、経営状態を勘案の上、支給日現在勤続1年以上で、支給日現在在籍する社員に対し、その勤務成績、貢献度、勤務状況を審査して、通常次の時季に賞与を支給する。ただし、業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、又は支給しないことがある。

- 1) 夏季賞与 7月（支給対象期間は前年10月1日より当年3月31日迄）
- 2) 冬季賞与 12月（支給対象期間は当年4月1日より当年9月30日迄）

第2項 賞与の支給額は、会社の業績に応じ、能力、勤務成績、勤務態度等を人事考課により査定し、その結果を考慮して、その都度決定する。

（第3項及び第4項は、省略する。）」

なお、会社には、本規定以外に賞与の支給基準に関する規定等はない。また、従業員が賞与の査定結果等について苦情がある場合には、上長（上司）に対して申立て等を行い、上長が査定結果等を説明する運用を行っていたが、これに基づいて社内で再検討することは行っておらず、会社が提示した個別の賞与支給額が変更されることはなかった。

(4) 18年11月6日、会社は、全従業員に対し、「平成18年度冬季賞与支給に関するご通知」と題する文書で、個別に賞与支給額を通知した。

なお、賞与支給額の通知は、従前から上記の方法によっており、組合員に対する賞与支給額の通知も、組合を通すことなく上記の方法により行われていたが、組合は、17年度夏季賞与に関する17年6月22日の団交においては、分会員各人の賞与支給額は分会員個人々人に対してで

はなく、組合に開示すべきである旨主張し、また、17年度冬季賞与に関する同年10月27日の団交においては、「全社的な一時金支給を制度としてやっているのだから、全社的な回答をされればよろしい。『個々人の業績に応じて』というなら、いったん個々人の賞与支給額を回答し、それに対し組合が意見を述べる方法でもよい。」と主張していた。

(5) 18年11月9日、上記(1)の要求事項についての本件団交が約2時間行われた。

組合側の出席者は、書記長X3（以下「X3」）、特別中央執行委員X4、中央執行委員X5、X2分会長、分会書記長X6（以下「X6」）、分会員X7（以下「X7」）であった。会社側の出席者は、Y2取締役営業部長（以下「Y2取締役」又は「Y2部長」）、Y3チームマネージャー（以下「Y3マネージャー」）、Y4顧問（以下「Y4」）、Y5顧問（以下「Y5」）であった。

団交の内容は、要旨以下のとおりであった。

ア 分会員各自に対する本件賞与支給額の根拠について

(ア) 組合は、本件賞与支給額について、会社の物流センターに所属する分会員のX8（以下「X8」）、X7、X9（以下「X9」）についてはともに17年度に比べ増加しているが、X8とX7及びX9との間で増加額に2万円の差があることの根拠について説明を求めた。これについて会社は、各人の賞与に関しては、団交の場ではなく、業務の中で個別に回答する旨述べた。

なお、「業務の中で個別に回答する」とは、上記(3)の従業員が査定結果等について苦情がある場合は上長（上司）に対して申立て等を行い、上長が査定結果等を説明することを指していた。

(イ) 組合は、本件賞与支給額について、①X6の賞与支給額が前年度に比べて4.5万円増加している根拠、②分会員X10（以下「X

10)の賞与支給額が16年度に比べて約10万円減少している根拠(17年度に比べては増加している。)、③同X11(以下「X11」)の賞与支給額が同人より下位の職能資格にある者より低かったことの根拠、④X2分会長の賞与支給額が前年度に比べて約70万円(率にして約74%)減少した(下記(6)オ)根拠について、説明を求めた。これについて会社は、団交の場では回答しない、個々のことは、業務の中で個別に答える旨述べた。

また、組合が、分会員の個別の賞与支給額の根拠についての説明を会社(上司)から聞く場合、組合書記長の同席が可能であるのかについて質したところ、会社は、賞与支給額の根拠は個別に回答する旨述べた。

さらに、X2分会長が、自身の賞与について組合を通じて交渉することはできないのか質したところ、会社は、人事権に関する問題である旨回答した。

#### イ 資料の開示について

組合は、本件賞与について、①技術部門の平均支給額、②電子営業部門の(総)支給額、平均支給額及び最高・最低支給額に関する資料の開示を求めた。これについて会社は、回答しない、分会員の問題とは関係がない旨回答した。なお、技術部門(X6)及び電子営業部門には分会員が所属していた。

また、X6が自身の賞与支給額が同部門の中で上(位)か下(位)かと質問をしたところ、会社は回答しなかった。

#### ウ 賞与の考課査定について

会社は、上記(2)の回答文書中イで、評価方法については、社長が会社業績、部門業績、個人業績、勤怠を勘案し、各部門管理職と相談する方法によるとしていたことに関し、Y2取締役又は社長が各部門



管理職からヒアリングを行った上で、最終的に社長が決定している旨回答した。

さらに、組合が算定根拠について尋ねると、会社は「ざっくりとだ。」と回答するとともに、①営業のように数字が出ている従業員とそうでない従業員がおり、後者の場合には、全体の成績で決めていること、②欠勤、無断の職場離脱の場合、(上司の)指示に従わない場合、寝坊による遅刻の場合等は、賞与支給額の減額対象となること、③他の部門からの評価も考慮に入れていることなどと述べた。

- (6) 18年11月17日、本件団交が約1時間行われた。組合側の出席者は、副委員長X12(当時)、X2分会長、X6、X9であった。会社側の出席者は、Y2取締役、Y3マネージャー、Y4、Y5であった。

団交の内容は、要旨以下のとおりであった。

ア 本件賞与の支給時期について

会社は、同年11月30日までに労使間の合意が成立すれば、同年12月中に本件賞与の支給が可能である旨説明した。

イ X2分会長に対する本件賞与支給額の根拠について

会社は、X2分会長に対する開示額の根拠について、個人的問題であるので上司に聞いてほしい旨回答するとともに、X2分会長の本件賞与の対象期間における職能資格について、東京都労委における和解によりX2分会長の職能資格をJ3に降格して以降は、J3の営業成績に対応する賞与を支給することになるが、それでは賞与支給額が急激に下がりX2分会長に酷であるので、18年度夏季賞与までの一年間は、経過措置としてJ3の平均的なところを同人に支給していた旨を、また、本件賞与支給額について、その対象期間中の同年5月10日をもって上記経過措置が終了したので、J3の営業社員としての賞与対象期間における実績に基づいて決定した結果である旨を回答し

た。

なお、会社は、上記の賞与支給額を決定した際の具体的な評価の人身については、団交の場で説明することは差し控える旨回答した。

ウ 各分会員の個別の賞与支給額の根拠を団交の場で説明できない理由について

会社は、各分会員に対する賞与支給額の根拠を組合に説明できないのは、賃金、賞与の評価には個人情報絡み、その保護が理由の一つである旨回答した。

エ 賞与の考課査定について

組合は、前回の団交で会社が人事考課における評価方法について説明した際、Y2取締役が、他の部門からもヒアリングを行っている旨述べたこと（上記(5)ウ）の内容を質したところ、会社は、当該社員に仕事を依頼している社員から可能な限り広くヒアリングしている旨回答した。また、①直属の上司に対しては、普段の仕事ぶり等について随時ヒアリングしていること、②評価に当たっては、ランク分けは行わず、職務を適切にこなしているか、モチベーションを持っているかなどを評価していること、③評価結果については事実確認のため必要に応じてフィードバックしていること、④評価の要素には、目標達成に向けたプロセス、仕事の姿勢も含まれ、例えば、周りの人に迷惑をかけていないか、あの人とは仕事をしたくないとの周囲の声や報告文書の提出期限の遵守なども評価の対象になっていること、⑤営業成績、目標達成へのプロセス、仕事の姿勢の3要素をそれぞれ3分の1程度の比率で評価していることなどについて回答した。

オ 18年10月20日付け会社回答書にいう「貴労組組合員に関する資料」などの開示について

(ア) 会社は、18年10月20日付け回答書で開示が可能であるとし

た分会員に関する資料について、「全統一労働組合ケーメックス分会組合員2006年冬季賞与について」と題する文書を交付した。

この文書には、分会員7名についての、①17年度及び18年度の冬季賞与支給額、②両年度の最高及び最低支給額、③両年度の部門別の分会員の平均支給額及び平均月額賃金等が記載されていた。

なお、17年度及び18年度の分会員の冬季賞与支給額は、下表のとおりである。「分会員」欄の「A」は、X2分会長のことであり、同人は17年5月10日以降に職能資格がJ3となり、17年度冬季賞与については、その対象期間（17年4月1日から同年9月30日）のうち同年5月10日まではM2の職能資格を含んだ金額であった。

(イ) また、会社は、組合が要求している非組合員分を含めた資料については組合自身で調べればよいことなどと回答した。

表

(単位：円)

分会員	18年度冬季賞与支給額	17年度冬季賞与支給額	18年／17年差額
A	245,000	938,000	▼693,000
B	1,100,000	1,055,000	45,000
C	570,000	561,000	9,000
D	323,000	74,000	249,000
E	600,000	565,000	35,000
F	500,000	445,000	55,000
G	500,000	445,000	55,000
合計	3,838,000	4,083,000	▼245,000
平均	548,286	583,286	▼35,000

5 X2分会長を除く分会員の本件賞与に関する労使間の合意

(1) 18年11月21日、組合は、「年末一時金会社回答額について」と題する文書を会社に交付した。その内容は、要旨以下のとおりである。

ア 会社は、今年度の年末一時金交渉において、回答額の根拠の説明及び一時金原資等の資料開示を拒否したが、このことは、団交に誠実に応ずるとの都労委における和解内容（上記2）に反するので、抗議する。

イ X2分会長に対する年末一時金の差別的な会社回答額は、不当労働行為であるとの疑念を持たざるを得ず、これについて再検討の上、回答してほしい。

ウ 分会員のX6、X7、X8、X9、X11、X10に対する年末一時金の会社回答額については、甚だ不本意であるが、支給日等を考慮し、合意する。

エ 上記ウの分会員6名については、同年12月8日に年末一時金を支給してほしい。

(2) 18年11月21日、会社は、上記組合文書について、文書で要旨以下のとおり回答した。

ア 組合の抗議や不当労働行為であるとの疑念は、いわれのない非難である。

イ X2分会長以外の分会員の冬季賞与についてだけ合意するといっても、これでは、分会員それぞれと個別に交渉して個別に合意した場合と同様の結果となり、分会員全員の賞与について行っている組合との団交が意味の無いものになりかねない。よって、原則どおり分会員全員の賞与について合意が成立することを希望するので、再検討を求める。支給日との関係があるので、同年11月24日までに回答をしてほしい。

(3) 18年11月24日、組合は、上記会社文書に対し、「年末一時金に関する会社2006年11月21日付け文書への回答」と題する文書を会社に交付し、その中で、「会社回答書は、組合2006年11月21日付『年末一時金会社回答額について』に関して、『組合員各人ごとの個別交渉及び個別合意と同様のもの』、『貴労組との団体交渉が意味のないものになりかねません』、『組合員全員について賞与（一時金）の合意を希望致します』などと述べるが、根拠のない主張であり、組合は受け入れることはできない。」「組合は、組合員X6、同X7、同X8、同X9、同X11、同X10について、会社回答額どおり12月8日に支給するよう、あらためて要求する。」と表明するとともに、本件賞与に関する団交の開催を申し入れた。

(4) 18年11月24日、会社は、上記組合文書に対し、「貴労組発2006年11月24日付年末一時金（賞与）及び団交申入について」と題する文書を組合に交付し、その中で、「貴組合は会社の主張に対して『根拠のない主張であり、組合は受け入れることはできない』とされました。会社は、貴労組の主張には異論のあるところではございますが、この問題に関する回答は留保させていただきます。会社は、X2分会長を除く貴労組組合員につきましては、合意となりましたので12月8日に支給いたします。」と表明するとともに、団交申入れについては、①分会長の本件賞与に関する根拠については、過去2回の団交において資料を開示して十分説明していること、②X2個人に対して会社が説明しようとした際、同人は「説明の必要はない」と発言していることから、X2分会長の本件賞与に関して、組合と団交を行う必要はないものと判断した旨回答した。

なお、X2分会長以外の分会員に対する本件賞与は、同年12月8日に支給された。

(5) 18年12月26日、組合は、上記会社文書に対し、「年末一時金に関する抗議申入書」と題する文書を会社に交付した。その内容は、要旨以下のとおりである。

ア X2分会長の18年度年末一時金問題が未解決であるのに、一方的に交渉を打ち切った会社の態度は、明らかな不当労働行為であり、これについて強く抗議を申し入れる。

イ 会社は、X2分会長に開示した年末一時金支給額について、これまでの団交において資料を開示し説明したとするが、これらは開示額の根拠を明らかにするものではない。

会社が個人情報の保護を理由に要求された資料の開示を拒否している態度は、明白な不当労働行為である。

ウ 会社は、(冬季賞与の人事考課の結果等について)説明は必要ないとの分会長の発言があったとするが、事実ではなく、真実は、「この場で質問はしない。」ということであり、あくまで団交での説明を求める趣旨であった。

(6) なお、本件団交の前後において、会社は、従業員に対して社内のイントラネットを利用して、決算内容、会社全体及び部門別の売上業績のほか、個別の従業員に関する売上高(営業成績)についても閲覧することができるようにしていた。

6 19年1月29日の団交と本件不当労働行為救済申立て

(1) 19年1月29日、本件団交が約2時間行われた。組合側の出席者は、X3書記長、X2分会長、X6外1名であった。会社側の出席者は、Y2取締役、Y3マネージャー、Y4、Y5であった。

その中で、組合は、会社がX2分会長の18年度冬季賞与問題について決着がついていないにもかかわらず団交を拒否しているとして、会社の態度の変更を迫ったが、会社は、X2分会長から説明は要らないとの

発言があったので、これ以上の団交は不要であると判断したものであり、賞与支給額については個別に対応すると何度も述べているので、会社の開示額に合意するならば支給する旨述べ、結局平行線のまま終了した。

(2) 19年3月28日、組合は、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 7 本件不当労働行為救済申立て後の事情

(1) 19年6月から同年8月にかけて19年度夏季賞与に関する団交が行われ、その中で会社は、組合に対し、①今季及び前年度の夏季賞与の分会員の最高・最低の支給額、部門別分会員の平均支給額、②今季の分会員の平均月額賃金及び平均年齢を開示した。これに対し組合は、非組合員を含む全社員の資料の開示を求めたが、会社は、これを拒否した。

(2) 19年10月から同年12月にかけて、19年度冬季賞与に関する団交が行われ、その中で会社は、組合が求めた全社員平均の同賞与支給額の開示について、分会員以外の資料の開示は考えていない旨回答した。

(3) 19年12月18日、X2分会長は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」）に対し、会社を被告として、同人に対する低額な本件賞与の開示等が不法行為に当たるとして、損害賠償請求訴訟（東京地裁平成19年（ワ）第33910号）を提起した。

(4) 20年2月4日、組合は、会社に対し、X2分会長の19年度夏季及び冬季賞与の開示額（それぞれ、34.9万円、73万円）について、その根拠をX2分会長に対して個別に説明するよう求めた。これに対し、会社は、同月12日、Y2部長とY3マネージャーがX2に対して約1時間にわたり、説明を行った。

(5) 20年5月20日、組合は、20年度夏季賞与に関する要求書を提出し、①透明性と納得性の高い査定方法及び査定基準の明確化について組合との協議を行うこと、②回答は分会員個人に対してではなく、組合に

対して行うこと、③上記4(1)ウと同様の資料（今季及び過去について  
の一時金の支給総額、一時金の平均支給額、一時金の最高・最低支給額、  
一時金の部門別の平均支給額、従業員の平均月額賃金及び平均年齢）を  
開示することを申し入れた。

これに対し、会社は、分会員各人の賞与支給額を記載した通知書を分  
会員各人あての封筒に封入し、それらを一括して入れた封筒に分会書記  
長の名前である「X6様」とあて先を記載して、同人に手渡した。

また、同年7月30日、会社は、同要求書に対する回答書を組合に交  
付し、その中で、全社員のうち管理職を除いた一般職に関する今季の賞  
与支給総額、賞与平均支給額、平均年齢を開示した。

(6) 20年10月14日、組合は、20年度夏季賞与に関し、X2分会長  
以外の分会員の開示額については合意する旨の文書を交付したが、会社  
は、X2分会長が合意していない以上、分会員全員について合意するま  
で支給は行わない旨回答した。

(7) 会社は、組合の20年度冬季賞与に関する要求（上記(5)と同様の査  
定基準等に係る申入れ及び上記4(1)ウと同様の資料の開示要求）に対  
し、20年11月10日、回答書を交付し、その中で、上記(5)で開示  
した資料を開示し、さらに、同月27日、「ご通知」と題した文書によ  
り一般職に関する平均月額賃金の資料を開示した。

(8) 本件初審結審後の20年11月11日、上記(3)に関する損害賠償請  
求訴訟に関し、東京地裁においてX2と会社との間で和解が成立した。  
その内容は、①会社はX2に対して解決金を支払うこと、②X2は本件  
賞与以降20年度夏季賞与までの賞与を請求しないこと等というもので  
あった。

なお、X2分会長以外の分会員の19年度夏季及び冬季賞与について  
は、組合と会社との間で妥結し、各分会員に支払われた。



上記和解を受け、会社は、20年11月17日付けで、今般X2分会長に関する和解が成立した結果、実質的に分会員全員についての交渉が妥結したことになるので、18年度冬季、19年度夏季及び冬季、20年度夏季の各賞与に係る協定書を締結した上で、各分会員に対して20年度夏季賞与を支給する旨の文書を組合あてに交付した。

(9) 20年11月25日、会社と組合間で団交が行われ、会社が改めて協定書の締結を求めたところ、組合は、労働委員会で係争中であり、事件への影響が懸念されることから、組合として協定書の締結はできない旨回答した。

(10) 20年12月20日、組合は、会社に対し、18年度冬季、19年度夏季及び冬季、20年度夏季の各賞与に係る各協定書案を開示し、その中で、支給対象者をX2分会長を除く各分会員とすること、「協定書」は妥結金額のみを対象とするものであり、現在、東京都労委に係属中の不当労働行為事件に対する会社の責を免れるものではない旨を記載した。

これに対し、会社は、同月22日、上記の要旨が記載された協定書案には同意できず、これを削除した「協定書」であれば締結する旨回答した。

(11) 21年1月29日、前記第1の3(1)のとおり、東京都労委は本件団交につき、会社の対応が不当労働行為であるとして、救済命令を交付した。これに対し、同3(2)のとおり、会社は同年2月10日、組合は同月12日に、それぞれ本件再審査を申し立てた。

(12) 21年3月3日、会社と組合間で団交が行われ、その中で、会社から「協定書と労働委員会の審査の推移は別次元の問題である」旨の発言があったことから、組合は18年度冬季賞与に関する協定書を締結することに障害がなくなったとした。同年4月28日、会社と組合は、18年

度冬季賞与について会社が各分会員に開示した額で妥結・合意した旨の協定書を締結した。また、19年度夏季及び冬季並びに20年度夏季の各賞与について、会社が各分会員に開示した額で妥結・合意した旨の協定書を締結した。これを受けて、同年5月14日、会社は、分会員に対してそれまで支給していなかった20年度夏季賞与を支給した。

なお、協定書中、本件賞与に関する事項として、①支給対象者は分会員6名、また、X2分会長については東京地裁における和解のとおりとすること、②合意・妥結日は18年11月21日であること、③支給日は18年12月8日であること、④賞与支給額は会社が各分会員に開示した額であることが記載されていた。

(13) 21年6月2日、組合は、21年度夏季賞与に関する要求書を提出した。組合は、この要求書において、①透明度と納得度の高い考課査定方法及び基準の明確化について協議すること、②分会員の個別の賞与支給額を開示する場合には、団交の場で開示額の根拠等を説明することを求めた。これに対し会社は、同月8日、①考課査定の方法及び基準についてはこれまでも団交で主張を聞くとともに、会社の主張も行っており、今後とも議論を行うことはやぶさかではないこと、②（個別の支給額の根拠を団交の場で説明することについては、）そのような考えはない、ただし、個別の賞与支給額の根拠に係る交渉の是非については中央労働委員会に係属中であるから、その確定を待って対応する旨回答した。

#### 第4 当委員会の判断

- 1 争点(1)ア(基準内賃金を基礎とした組合要求への会社の対応)について
  - (1) 組合は、基準内賃金の3か月分を賞与とすることとの要求に対して、会社はその当否について真摯に検討し、組合要求の計算式を採らない理由を組合に十分説明すべきであると主張する。

(2) 前記第3の3(1)(2)及び4(1)(2)認定のとおり、組合は、本件賞与について、18年9月25日に最初の要求書を会社に提出しており、その中で、①支給率を基準内賃金の3か月分とすること、②支給日を同年12月8日とすることを要求し、同年10月12日の団交及び翌13日の申入書で本件賞与の支給率を基準内賃金の3か月分とすること、考課査定を行う場合には基礎額×支給率によって算出される固定部分と査定部分の比率等を明確にすることとの要求を行っている。これに対し会社は、同年10月20日の回答書において、支給率については組合の主張する計算式での賞与の支給をしていない旨、賞与支給額は会社及び部内の業績並びに個人の業績、勤怠を勘案して決めている旨回答している。そして、同4(3)認定のとおり、会社の賞与制度を規定する給与規程においては、賞与は毎年2回会社の営業成績等を勘案し、各人の勤務成績等の状況を審査して支給することとされ、組合が要求するような賞与の支給率や、支給基準に関する規定は存しなかった。

上記のように、会社においては、賞与に関する制度として組合の要求するような計算式を採っていないことが認められ、会社もそのことを組合に対して回答している。また、同4(2)認定のとおり、会社がそのような回答をして以降、組合が会社に対して本件団交の場や本件賞与に関する申入れ等においてこの問題について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。

以上のことを併せ考えると、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ず、この点に関する組合の主張は採用できない。

なお、賞与制度のあり方に関する上記のような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 争点(1)イ（組合に賞与支給額の通知をしなかったこと）について

(1) 組合は、会社が個別通知方式により分会員各人に賞与支給額を通知したことについて、初審命令が、この方式が従前より行われてきたことや、全従業員に個別に通知がなされていることをもって不誠実な対応であるとはいえないとしているが、これは、会社の組合無視という個別通知方式の持つ問題の本質を見落とししたものであるなどと主張する。

(2)（上記の点が申立て事実に含まれているのかについては、疑問も生じるところであるが、初審命令がこの点について「会社が事前に組合に通知しなかったことをもって、直ちに組合に対する不誠実な対応であるということとはできない。」と判断し、組合がこの初審判断も含めて本件再審査申立てを行っているので、念のため下記において判断する。）

前記第3の4(4)認定のとおり、確かに組合は、本件団交以前の17年度夏季の団交において、分会員の個別の賞与支給額を分会員にではなく、組合に開示することを主張しており、また、17年度冬季賞与の団交においてもその趣旨の主張をしていたものと認められる。

しかしながら、本件団交そのものにおいては、会社が本件賞与支給額を各分会員に個別に通知しているところ、組合がこれに抗議したとか、要求書提出時等において組合に一括して通知することを会社に求めたことを認めるに足りる証拠はない。また、同通知により、組合としても、分会員の賞与支給額を把握することは容易であった。以上のことからすれば、本件賞与について会社が全従業員に個別に通知を行ったことをもって不誠実な対応とまではいえないものであるから、この点に関する組合の主張は採用できない。

なお、本件団交の後である20年度夏季賞与については、同7(5)認

定のとおり、同賞与に関する要求書において、回答は分会員個人に対してではなく組合に対して行うべき旨が要求され、会社は、この要求に対応して、分会員個々人への通知書を一括して組合へ交付している。

3 争点(1)ウ (本件賞与支給額の根拠等((i)人事考課による賞与決定の仕組み、(ii)分会員の個別の賞与支給額の根拠)に関する説明及び交渉態度)について

(1)ア 組合は、初審命令が、本件賞与支給額の根拠に係る賞与決定の仕組みについて、会社の規模・組織などから客観的な基準を示した上で十分に説明を行うことは期待し難いというが、会社のような規模においても客観的な仕組みをつくることは困難ではなく、賞与決定の公正かつ客観的な基準について団交がなされるべきであると主張する。これに対し会社は、開示されている給与規程に基づき賞与額が決定されていること、その決定は最終的に取締役会が承認していることを団交で述べている旨主張する。

イ(ア) 確かに、組合が主張するように、会社のような規模や組織の企業であっても、客観的な基準のある人事考課による賞与決定の仕組みを確立することができないとか、困難であるとはいえない。したがって、組合が賞与支給額決定のための人事考課の基準等人事考課による賞与決定の仕組みに関する団交を求めた場合は、会社はそれについて誠実に対応して説明しなければならないことはいうまでもない。

そこで、以下においては、会社が組合に対して賞与決定の仕組みについて誠実に対応して説明していたかについて検討することとする。

(イ) 前記第3の4(3)認定のとおり、会社の賞与制度においては、給与規程第32条第2項において、賞与支給額の決定方法に関して「会

社の業績に応じ、能力、勤務成績、勤務態度等を人事考課により査定し、その結果を考慮して、その都度決定する。」旨規定しているものの、人事考課による査定の際の評価項目、評価基準等賞与の支給基準に関する具体的な規定はみられない。

(ウ) 上記のような規程を有する会社に対して、同3(2)及び4(1)(5)(6)認定のとおり、組合は、本件団交等において、賞与支給額決定のための人事考課の基準等について説明を求めているところ、会社は、同3(2)認定のとおり、過去の団交においては、賞与の算定基準について、あるといえはるが大企業のようにしっかりとした計算式があるわけではないと回答しており、また、同4(2)認定のとおり、18年10月20日には文書で、組合が明確にするように求めていた査定部分の比率、評価項目、評価基準、支給額の構成比等は存在しないこと、評価方法は、社長が会社業績、部門業績、個人業績、勤怠を勘案し、各部門管理職と相談する方法によっている旨回答している。さらに、同4(5)ウ及び(6)エ認定のとおり、会社は、同年11月9日及び同月17日の本件団交において、人事考課における評価方法については、ざっくりとしたものであるとしながらも、①社長又はY2取締役が直属の上司又は当該社員に仕事を依頼している社員から広くヒアリングを行っていること、②評価に当たってはランク分けは行っておらず、適切な職務遂行やモチベーションの有無などを評価していること、③評価要素としては、営業成績だけでなく、例えば周りの人に迷惑をかけていないか、あの人とは仕事をしたくないなどの周囲の声も考課の対象となっていること、④評価に当たっては営業成績、目標達成へのプロセス、仕事の姿勢の3つの要素をそれぞれ同比率で評価していることなどと説明している。以上の会社の回答や説明に対して、組合が異議を述べたり、さ

らなる説明を求めたことは窺えない。

(エ) 以上のように、会社においては、賞与支給額決定のための人事考課について客観的基準が確立されているとはいえないところであるが、本件団交においては、そのような状況の中で、人事考課の運用実態について一定程度の説明を行っているものと見ることができ、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。そうすると、本件団交における会社の説明が上記(ウ)の程度にとどまったとしても、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ず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(2)ア 次に、分会員の個別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、

会社は、分会員の賞与について団交で交渉すべき対象は分会員に適用される制度や規定、あるいはそれに基づく基準であって、特定の分会員の賞与支給額を団交において協議し、決定しなければならないということはないので、会社が団交で賞与支給額の根拠について説明しなかったからといって不誠実とはいえないと主張する。

イ(ア) 会社の賞与については、前記第3の4(2)ないし(4)認定のとおり、規程上、営業成績、経営状況を勘案の上、勤務成績、勤務態度等を考慮して決定するとされているだけで、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々人に対して通知されていることが認められる。このような賞与支給額決定の仕組みにおいては、組合は、各分会員の個別の賞与支給額を、上記の規定に照らしてどのように決定したのかという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。したがって、分

会員の個別の賞与支給額の根拠は、所属分会員の労働条件に関する事項として、義務的団交事項に当たるものといえる。

(イ) そこで、本件団交における分会員の個別の賞与支給額の根拠に関する会社の対応をみると、同4(4)ないし(6)認定のとおり、分会員が本件賞与に関する会社の通知を個別に受けたことに伴い、組合の要求により、分会員各人の賞与支給額の根拠や、資料の開示等を議題として、18年11月9日及び同月17日に本件団交が行われ、この中で組合が、X2分会長を含む分会員各人に対する本件賞与の支給額の根拠について、問題を絞って団交の場で説明を求めたところ、会社は、賞与対象期間における実績に基づいて決定した結果であるとか、個々の賞与支給額の根拠については団交の場ではなく業務の中で個別に回答するとして、賞与支給額を決定した具体的根拠の説明は一切行っていない。

会社は、同4(6)認定のとおり、各分会員に対する賞与支給額の根拠を説明できない理由として、個人情報保護を挙げるなどして、組合に対する説明を拒否しているが、組合は分会員の信任に基づき団交に臨んでいるので、分会員の賞与支給額の根拠についても当人らの了解を得て説明を求めているものと評価され、個人情報保護との抵触は、問題とはならないはずである。また、同5(3)ないし(5)認定のとおり、組合が本件賞与に関して団交を求めたことに対し、会社は、X2個人の賞与支給額について会社が同人に説明しようとした際に、同人が「説明の必要はない」と発言したことを理由に、同分会長の本件賞与に関しては団交を行う必要はないと回答しているが、同人のその言葉は、団交の場で説明を求めるとの趣旨で述べられたものと認められ、会社のそのような回答を正当化するものではないというべきである。



なお、会社は、会社には上司が従業員個人の苦情、不満に対応するという苦情解消システムがあり、分会員もこれを利用しているのであるから、会社が個人の賞与支給額について団交で説明をしなかったからといって不誠実団交に該当することはないとも主張する。なるほど、同7(4)認定のとおり、19年度夏季及び冬季賞与については、現実に会社がX2分会長に対して個別に賞与支給額の根拠について説明していることが認められるが、同4(3)認定のとおり、上記システムは、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もので、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。したがって、会社の主張を正当化しうるものではない。

(ウ) 以上のように、会社は、組合が要求する分会員の個別の賞与支給額の根拠について、組合が賞与に関する団交の場での説明を求めたのに対してこれを拒否し、分会員個人に対してのみ説明するとの対応をしており、そのような対応につき述べる理由は正当なものとはいえない。このような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 争点(1)エ（本件賞与に関する資料の不開示）について

(1) 会社は、組合が20年度夏季賞与等の要求で本件同様の資料の開示を求めているところ、本件救済申立てに係る同種資料のうち、同季賞与の支給総額、同季賞与の平均支給額、同季従業員の平均月額賃金及び平均年齢等について開示しているので、初審命令は一部履行済みとなっており、また、最高・最低支給額、部門別の平均支給額を開示すれば従業員の個別の支給額が容易に推認できるのであって、個人情報保護の観点から、これ以上の開示は困難である旨主張する。

(2)ア まず、会社と組合間における本件賞与に関する資料の開示に関する交渉経過をみると、前記第3の3(2)及び4(1)(2)(5)(6)認定のとおり、組合は、資料要求については、当初の18年10月12日時点では17年度の夏季及び年末一時金、18年度の夏季一時金についての各支給総額、各平均支給額、各最高・最低支給額、各部門別（営業、本社事務、物流）の平均支給額、17年度・18年度の従業員の平均月額賃金及び平均年齢の開示を要求し、その翌日には今季及び過去についての上記同様の開示を求めたところ、会社は、組合の要求する資料の開示義務も必要もないとして、これを拒否した。さらに、18年11月9日の本件団交においては、組合が部門ごとの総支給額、平均支給額及び最高・最低支給額に関する資料を求めたのに対して、会社は回答しないとか、分会員の問題とは関係ないなどと回答し、同年11月17日の本件団交では、17年度及び18年度の冬季賞与について分会員のみに関する総支給額、最高・最低支給額、部門別平均支給額及び平均月額賃金等を明らかにした資料を開示し、組合が要求している非組合員を含めた資料については、組合自身で調べればよいなどと回答している。

イ 会社が開示を拒否した上記の数値のうち、部門別平均支給額及び賞与の最高・最低支給額については、会社は開示できない理由を、会社のような30数名の小規模な企業では、部門ごとに数名程度しか従業員が存在しないなど、非組合員個々人の賞与支給額を推計することが容易であり、開示した場合の影響が大きいと主張するところ、同1(1)認定のとおり、会社においては従業員数が数名以下の部門が大半であり、このことから部門別の賞与平均支給額を開示した場合、従業員個人の支給額が推認されるおそれがないとはいえない。また、賞与の最高支給額については、同5(6)認定のイントラネットにより個別の従

業員に関する売上高(営業成績)が公開されている中で、その額を示すことにより容易に個人の支給額が特定されるおそれがあり、また、最低支給額については、社歴等により個人を特定することが事実上可能であったといえる。以上の事情においては、会社が賞与の部門別平均支給額及び最高・最低支給額の資料の開示について消極的な態度であったとしても、やむを得なかったともいうことができ、不誠実な交渉態度と断ずることはできない。

ウ しかしながら、組合が開示を求める他の数値、すなわち、17年度の夏季及び年末一時金、18年度の夏季一時金についての支給総額と平均支給額、17年度・18年度の従業員の平均月額賃金及び平均年齢については、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、端的には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ったと思料され、他方、会社においてその開示を拒否する合理的理由は示されていない。

したがって、会社が、同資料の開示要求について、これを拒否する態度をとったことは不誠実な交渉態度であったというべきであり、このような会社の態度は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

エ ところで、同7(1)(2)(5)(7)認定のとおり、組合は、本件団交後の「一時金交渉」においても、会社に対して、本件団交と同様の資料の開示を要求していたが、会社は、20年度夏季賞与からは、組合が求めていた資料のうち、分会員を含めた一般職についての今季の賞与支給総額、同賞与平均支給額、平均年齢に関する資料を開示し、20年度冬季賞与からは、これらの資料に加え、平均月額賃金に関する資料を開示しており、組合の求める資料の一部については開示されている状況にある。これに加え、同5(6)認定のとおり、会社においては、本件団交の前後において、イントラネットにより、従業員が、決算内

容、会社全体及び部門別の売上業績のほか、個別の従業員に関する売上高(営業成績)についても閲覧することができるようになっていた。これらのことからすれば、組合は、分会員の賞与支給額の位置づけについて、20年度夏季賞与以降は、これらの資料を分析するなどにより、厳密な計算はできないとしても、おおよその推認は可能となったというべきである。

以上のことを考慮すれば、会社が本件団交において組合が要求した上記ウ掲記の各数値を開示しなかったという不誠実な交渉態度は、20年度夏季賞与に関する交渉以後は必要な限度で改められており、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。

オ なお、組合は、本件再審査において、賞与支給総額については、管理職を含む数値の開示を求めると主張するが、組合員は一般職のみで構成されていると推認されるので、組合員であるが故に不当な差別を受けていないかという組合の関心からすれば、本件においては一般職の賞与支給総額を開示することをもって足りるものと認められる。

#### 5 争点(2) (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

(1) 会社は、本件賞与については、労使間で合意(妥結)が成立し、更に協定書まで締結されているのであるから、その議題については決着済みであって、決着した以後に、妥結過程における団交での説明のあり方や、資料の開示の問題等を団交議題として蒸し返し、組合から異論・異議その他の諸要求を行うことは許されず、それらについて会社は団交応諾義務を負わないと主張する

(2) 確かに、前記第3の5(1)(4)及び7(8)(12)で認定したとおり、X2分会長を除く分会員に関する本件賞与について、組合と合意(妥結)が成立したこと、積み残されていたX2分会長の本件賞与を含む20年度夏

季賞与までの各賞与について、東京地裁において和解が成立したこと及び本件再審査の審査中に会社と組合間において、本件賞与に関する協定書が締結されていることが認められる。

上記3(2)判断のとおり、組合が不当労働行為であるとして救済を求める事項中、本件団交において、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については、会社の誠実な交渉態度とはいえないのであるが、前記第3の7(13)認定のとおり、協定書締結後も上記の会社の対応には基本的な変化はなく、未だ同様の状況が続いていると認められ、このことは本件再審査結審時においても同様であったといえる。さらに、同7(9)(10)(12)認定のとおり、組合は、協定書を締結するに際して、本件への影響を懸念していたところ、会社が労働委員会の審査の推移は別次元の問題である旨の発言をしたということから、組合としては、会社に対して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。そうであるとすると、会社と組合の間で現実には協定書が締結されているとしても、本件においては、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、会社の上記対応が不当労働行為と認定されたので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。したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

#### 6 争点(3) (救済方法) について

組合は、文書交付だけではなく、ポスト・ノーティス及び将来に係る不作為命令をも命じるべきであると主張するが、組合が、本件再審査の審査中の21年5月に、本件において争いとなっていた事項を含む本件賞与について、会社と協定書を締結していること等の事情を総合して勘案すれば、組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更し、組合の  
本件再審査申立てには理由がないから棄却することとし、労組法第25条、第  
27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基  
づき、主文のとおり命令する

平成22年6月2日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟