

岐阜、平8不1、平9.7.29

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部

被申立人 日通岐阜運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人日通岐阜運輸株式会社は、賃上げ及び一時金（賞与）の団体交渉に際し、申立人全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部に対し、回答の根拠及びそれを裏付ける資料を提示するなど、誠実に団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、この命令書交付の日から5日以内に下記の文書（大きさ：A4判）を手交しなければならない。

記

平成 年 月 日(手交の日を記載すること)
全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部
執行委員長 氏 名 様
日通岐阜運輸株式会社
代表取締役 氏 名 ㊟
当社が、平成8年の賃上げ交渉、夏期一時金（夏期賞与金）交渉及び年末一時金（年末賞与金）交渉において、回答の具体的根拠や支給基準等を説明しなかったことが、岐阜県地方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。
今後の労使の団体交渉に際しては十分留意します。

理 由

第1 事案の概要

本件は、申立人全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部（以下「組合」という。）と被申立人日通岐阜運輸株式会社（以下「会社」という。）との間で、平成8年の賃上げ・夏期一時金及び年末一時金（一時金、賞与について、組合は「一時金」、会社は「賞与」の用語を使用するので、以下、「一時金」ということとする。）の団体交渉に際し、会社が回答の根拠や支給基準等を提示せず、「会社で決定します。」などと回答したことが、不当労働行為であるとして争われたものである。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、昭和22年6月3日に設立されたのち、日本通運株式会社の資本参加を経て、昭和60年6月に商号を日通岐阜運輸株式会社とした。更

に、平成7年12月、他の事業所を分離独立させ、岐阜事業所のみが会社として継続しているものである。

会社は貨物自動車運送等を業とし、その業務の殆どを日本通運株式会社より受注している。

常勤取締役は3名で、従業員は申立時点で95名である。

代表取締役は、組合結成当時Y1であったが、平成8年4月24日の株主総会以後、Y2に交代した。代表取締役以外に、常勤取締役としてY3総務部長（以下「Y3部長」という。）、Y4岐阜事業所長（以下「Y4所長」という。平成8年10月1日より業務部長に就任）がおり、代表取締役以下いずれも日本通運株式会社より出向している。

- (2) 組合は、平成8年2月18日に会社の従業員により結成され、組合員数は、結成時約60人、本件申立時約20人、結審時4人である。

岐阜県には、全日本運輸一般労働組合の地方本部がなく、このため、愛知地方本部に所属している。また、岐阜県労働組合総連合にも属している。

2 組合結成通知

- (1) 会社には従前組合がなかった。このため、労働条件等の従業員の会社への要求等は、労使協議会や職場会議、班長会議などの場で話し合われていた。

しかし、労使協議会は、会社方針の伝達機関になっているとして、従業員の有志が、労働条件の改善を目的として組合を結成した。

組合は、平成8年2月24日、全日本運輸一般労働組合日通岐阜運輸支部執行委員長X1（以下「X1委員長」という。）の名をもって、会社に対し組合結成通知を行った。

これに対し、会社は、「突然言われても認めるわけにはいかない。」「何人入っているのか、これだけか。」「これは大変なことだ。赤字というのに会社が潰れる。」などと発言した。

- (2) 組合は、結成通知と同時に会社に対し次のような要求をした。

ア 正常な労使関係を確立するための要求

組合員であることや組合に加入しようとするを理由に、解雇等の不利益取扱をしたり、正当な理由なく団体交渉を拒否する等の不当労働行為を行わないことなど。

イ 労働条件改善に関する要求

一人平均2万円の賃上げを行うこと。

勤続30年で1,000万円以上の退職金を支給すること。

ウ その他の要求

年次有給休暇を自由に取らせることなど

3 平成8年（1996年）の賃上げ及び夏期一時金に関する団体交渉の経過

- (1) 第1回団体交渉が、3月19日午後7時よりふれあい会館で行われた。会社からはY3部長、Y4所長、他1名が出席し、組合からは支部三役、

執行委員 3 名及び全日本運輸一般愛知地方本部の X 2 執行委員長（以下「X 2 委員長」という。）が出席した。

会社側の出席者は、前日、Y 3 部長が組合の X 3 書記長（以下「X 3 書記長」という。）宅に電話をし、「明日は団交ルールづくりに関して労使 3 名ずつで話し合いたい。会社としては、会社の従業員でお願いしたい。」旨の申し出をしており、X 3 書記長が、「はい、わかりました。伝えておきます。」と答えたので、会社の意向が受け入れられているものと理解していたので、多人数での交渉を非難したが、組合側は会社の意向を了承して「労使 3 人ずつ、従業員のみ」を受け入れたのではなく、言い分はわかったというだけであると主張したので、改めて、「団交ルール」の提案をした。これに対し、組合は、第 2、2、(2)アの「正常な労使関係を確立するための要求」に対し会社が合意することが先であると主張して、双方の意見が対立、膠着し、いずれの提案も合意に至らなかった。

- (2) 3月22日、Y 3 部長は、X 1 委員長宅に電話を入れ、「団交申し入れの件で、明日、出勤前の午後 7 時に会社で話し合いたい」旨を申し入れた。
- (3) 3月23日、午後 8 時頃、X 1 委員長が来社した。X 4 副委員長（以下「X 4 副委員長」という。）と X 5 岐阜県労働組合総連合事務局長（以下「X 5 事務局長」という。）も同行していた。

Y 3 部長が「2 人だけで話し合いをすることになっていたはずです。」と発言したところ、組合としては 2 人だけで話し合う約束をした覚えがないことから、X 5 事務局長が「俺が居てなぜ悪い。」と詰め寄ってきた。Y 3 部長自身は恐怖感を覚えて外へ出ようとしたところ、X 5 事務局長が身体で部屋の出口を塞いだ。Y 3 部長が「警察を呼びますよ。」と言うと、X 5 事務局長は「そこの電話で警察を呼んだらどうか。」と発言した。

Y 3 部長は、用件を伝える必要があると考え、団交ルール（労使 3 名ずつ、従業員のみ）を書いたメモを読み上げ、そのメモを X 1 委員長に手渡した。また、団交期日について、月末月初は決算期であるので 4 月 8 日以降としてほしい旨を申し入れた。

X 5 事務局長は、団交ルールが確立していないことを理由に団交を拒否したり、交渉条件を一方向的に押しつけることは不当労働行為である旨を主張し、早期の団交開催を求めた。

- (4) 組合は、3月26日、当委員会に対し、「団交促進、賃上げ、退職金」の調整を求めて、「あっせん」を申請した。
- (5) 4月15日、第 1 回あっせん期日。あっせん員は労使より事情聴取した上で、代表取締役が交代予定であるから、新代表取締役が選任されてから労使交渉を行うことが望ましいと考え、あっせんに継続した。

あっせん員は、①組合側に対し、交渉人員を 5 名以内とし、上部団体の出席者は 1 名、他は組合執行委員 ②会社側に対し、上部団体の出席を認める ③団交時間は 2 時間程度とし、妥結に至らないときは、次回団交日を決定することを要望した。

- (6) 4月27日、第2回団体交渉。あっせん員の要望に基づき団交ルールについて検討を行ったが、交渉人員と時間について合意に至らず、引き続き交渉を行うことになった。
- (7) 5月2日、第2回あっせん期日。あっせん員は、①組合側に対し、交渉人員を5名とし、愛知地方本部から1名、他は組合役員4名 ②会社側に対し、できる限り代表取締役をはじめ役員が出席すること ③団交時間は2時間を目途とする ④団体交渉の日時場所等については、両方で協議し、上部団体への連絡は組合から行うことなど、団交ルールについて要望したところ、双方これを了解した。
- (8) 5月18日、第3回団体交渉。会社は、組合の要求について、その趣旨及び根拠の説明を求め、疑問点について質問したが、要求に対する回答は行わなかった。
- 組合は、要求書の提出から相当の日数が経過しているにも拘わらず、会社が回答しないことを非難した。
- (9) 6月7日、第4回団体交渉。会社は、組合の要求に対し、①賃上げについては、従業員一人平均3,000円 ②退職金については現行どおり、その他の要求については現行どおりと回答した。
- また、「不当労働行為はしないが、協定はできない。会社施設内の組合事務所・掲示板の使用は許可できない。」との回答もなされた。
- 会社は、賃上げ額の根拠について、経営状況が厳しく4、5月も赤字である、高速料金や燃料代の値上がりの影響がある、そして、会社は大きな問題を抱えている、などと説明した。
- その上で、組合からの要求事項外であるが、夏期一時金について、前年並みである旨を発表した。
- 更に、前年の支給額は従業員平均で、約29万円であることを明らかにし、職種により基本給の建て方が異なるので、一律何ヶ月という方式は取らないが、前年並みということで、各自がどの程度の額を支給されるかということについては、概ね、わかっているはずだ、しかし、生産性を上げてくれたとか、顧客対応がよいとか、事故をよく起こしたかどうかの観点から適性に査定を実施するなど説明した。
- 組合は、賃上げを3,000円とする根拠や一時金の支給基準について会社の説明を求めたが、会社は「賃上げについては精一杯の金額だということと、企業経営についてもギリギリのところだから理解して欲しい。」という答えのみであった。
- 組合からは「賃上げ・一時金について会社の再検討を求める。査定については反対である。」旨の発言があり、交渉を終了した。
- (10) 6月11日、第3回あっせん期日。組合は、「会社は賃上げ等の要求に対する回答を提示したが、回答の根拠については何ら示さず、不誠実なものであった。」旨の主張をした。あっせん員は、会社に対し、組合から要求の根拠を聞きながら会社回答の根拠となるべき決算や事業計画を何ら

明らかにしないというのは団体交渉とは言えないのではないかと等、団体交渉のあり方について助言をおこなった。会社からは、当事者間の話し合いを重点的に行うので、あっせんを断りたい旨の発言があったが、あっせん員は、次回あっせん期日までに双方の自主交渉で解決するよう要望した。

- (11) 6月14日、第5回団体交渉。会社は、賃上げ・一時金について、精一杯の努力をした結果である旨の回答を繰り返した。組合は、不満である、配分の基準を明らかにせよ、査定は反対である旨を主張し、前回と同様な団交であった。

一時金の支給日について、会社は「銀行振込の関係でズレもあるが7月10日である。」と回答。

組合は、賃上げ・一時金とも額の再考を求め、配分については、賃上げは全員一律、一時金は、9割を一律、1割を年功とするよう要求した。しかし、会社は「意見としてお聞きします。」との回答を行ったのみである。

- (12) 6月28日、第6回団体交渉。会社からは、精一杯で上積みは困難であり、配分も会社で行う旨の回答がなされた。組合からは、「賃上げ」については一律配分であるならば、3,000円でも妥結ができる旨の発言があり、更に、「配分基準さえ明確にしてもらえば、今回皆さん納得してくれるんじゃないですか。」との譲歩を暗示する発言もあった。しかし、会社はあくまで「会社で査定して決定する。」との発言に終始した。

- (13) 7月1日、第7回団体交渉。例年の一時金支給日が近づいており、早急に結論を出す必要があった。

会社は、予定どおり全従業員に対し7月10日に一時金を支給したい旨の説明を行い、もし、組合側が合意前の支給が不都合であるというのであれば、7月2日中に、組合から、組合員への支給を停止して欲しい旨の申し入れ文書を提出するよう要請した。更に、個人毎の同意がなければ誰の支給を停止したらよいか不明であるため、個人毎の停止同意書を必要とする。その個人に対しても確認を行う必要があると説明した。

組合は、「合意前の支給は不都合である。」と発言し、支給基準等を説明しない不誠実な団交によりズルズルと時間を費消して時間切れをねらい、かつ、組合員の炙り出しを意図するものであるとして、その撤回を求めたが、物別れとなった。

- (14) 会社は、一時金支給について組合の意思を確認するため、7月3日、X1委員長、X3書記長に電話を入れたが明確な返事がなされなかった。7月4日、会社は再度、意思確認のためX3書記長に電話を入れたところ、午前10時頃、組合のX3書記長が来社し「全従業員に支給して下さい。」と申し出があった。

- (15) 7月8日、第8回団体交渉。組合は、賃上げ・一時金の配分方法について質問をした。

組合は、「考課して実施する」との意味について質問したが、「……。そちらで判断していただければいい。」との回答に、「全部100%会社で考課すること？」と再度質問した。会社は「会社の方で考課させていただいております。」と答えるのみであった。

会社が一時金の支給日について組合に再度確認したところ、X3書記長が「僕たちにはみんなの支給を止めるだけの権利は持ってません。」と発言した。

- (16) 7月9日、第4回あっせん期日。会社側の不出頭により、あっせんを打ち切る。
- (17) 7月10日、全従業員に対し夏期一時金が支給される。
- (18) 8月19日、第9回団体交渉。「賃上げ・一時金の配分の明確化、防寒具支給等の件」で団交を行う。組合は賃上げ・一時金の支給の根拠並びに各従業員に対する配分基準の根拠の説明を求めたが、会社は、「賃上げの額については会社が精一杯努力した結果です。」「配分は普段の勤務態度を総合した考課に基づいて決定した。」と回答するのみで、組合が考課基準について具体的な説明を求めても、これに対し何ら具体的な説明をすることなく「総合的に判断して作成、決定した。」というのみであった。
- (19) 9月12日、組合は、当委員会に対し不当労働行為救済申立を行った。
- (20) なお、8月19日の第9回団体交渉開催以後、本申立て事件の結審までの間に、組合からは「平成8年の賃上げ、夏期一時金」に関して、団体交渉開催の要求はない。

4 年末一時金をめぐる団体交渉等

- (1) 「年末一時金交渉をめぐる団体交渉時の不当労働行為の有無」については、当初に救済申立がなく、かつ、追加申立もない。しかしながら、調査で、審査委員が、年末一時金交渉時の様子を聴取したことに対し、双方とも特に異議を述べていないことや審査の主眼点が年末一時金にかかるものであったこと、双方の最後陳述書においても、年末一時金交渉時の不当労働行為の有無について主張し、反論していることから、両当事者とも「年末一時金交渉時の不当労働行為の有無」について争う旨であることが認定できるので、特に追加申立等の手続きはないが、当委員会はその有無について判断するものとする。
- (2) 10月23日、不当労働行為審査第1回調査期日。

組合は、会社が賃上げ要求等の回答において、その根拠となる決算書等の具体的な資料を何ら提出していない、一時金は支給済であるのに、その査定基準を示さない、などと主張した。審査委員長の「賃上げについて、会社の方から、具体的に損益計算書とか、貸借対照表とか、そういうものを提示して、去年一年間の実態はこうだったんですよというような説明はなかったのですか。」「年間売上だとか、そんなものも出ていないのですか。」という問いに対し、X2委員長は「出てないです。ただ口頭で非常に厳しいとかはありましたけれども資料は一切いただいており

ません。」と答えている。

会社は、会社を分割したことにより、比較が難しいと判断したため、決算書等は提出しなかったと主張した。

- (3) 11月2日、班長会議の開催。会社には、従業員の概ね5人に一人程度の割合で班長が設けられており、会社方針等の伝達を行っている。

会社は、「賞与基準(案)」(疎甲第6号証)を班長会議の議題として意見を聞いた。組合には、この時点では協議をしなかった。班長会議に「賞与基準(案)」が提案されたことを知ったある組合員が、班長に基準(案)の配布説明を要求し、断りきれなかった班長がそれを提示した。それにより、組合は「賞与基準(案)」を入手する事が出来た。

- (4) 11月11日、年末一時金第1回団体交渉。組合は、年末一時金58万円を要求し、その根拠を説明した。

- (5) 11月22日、年末一時金第2回団体交渉。会社は、年末一時金について、一人当たり約28万円、支給日は12月10日、支給対象期間は4月1日から9月末日、賞与基準等については会社で決定する、内容については検討中であり次回以降の団交で明らかにするなど回答した。

組合は、回答額が夏期一時金より少ないことや28万円の根拠について質問をした。会社は「たいへん今年は厳しいということ、これが精一杯の額ということです。」と答えた。更に組合が、親会社である日通は718,000円(後日708,000円に訂正)を支給されており、その半分にも満たないことを追及すると、「よそのことは分かりません。」と答えた。組合は前回の団交で会社が「まわりの会社だとか、いろんな事をあわせて検討させてもらう。」と回答したことを根拠に、更に、質問したが「会社としては、これが精一杯です。」と答えるのに止まった。

- (6) 11月27日、不当労働行為審査第2回調査期日。組合からは「未だ団交において年末一時金の支給基準が示されていない。班長会議で一時金支給基準について話し合いがなされていることは聞いているが、組合には何も話が無く、その班長会議の資料は組合を飛び越えて一般社員にまで掲示されているところもあると聞いている。そして、了解が取れたら組合にそれを押しつけようとしている。組合軽視も甚だしい。」旨の発言があった。

会社からは、次回団交で支給基準を明らかにするとの発言があったので、団交の推移を見守ることとした。

- (7) 11月28日、組合は「賞与基準(案)」(疎甲第6号証)に対する質問状を提出する。

当初の「賞与基準(案)」(疎甲第6号証)の主な内容

- ◎業績に見合った賞与金の決定
- ◎前年度賞与金支給額を考慮
- ◎業界(県内他業者)との比較

賞与金支給の配分

A 一律支給分

事務員、乗務員、その他作業員、再雇用者

B 勤続区分

0.5年～3年、4年～5年、6年～10年、11年～15年
16年～20年、21年～25年、26年以上

C 役職区分（査定方式）

班長、副班長、主任、係長の4区分
職務遂行評価（積極的、忠実、果たせない）

D 査定区分

(1) 査定項目

業務遂行…日常業務を（業務以外も積極的に貢献、遂行、
遂行できず）

服務規律…日常業務が（他の模範、普通、規律違反）

業務改善…業務改善に（成果ある提案、提案あり、提案なし）

協調性 …良い職場作りに（リーダーシップあり、協調性
あり、協調性なし）

(2) 査定配分基準ランク

点数の高い者から順に、A～Eとする。

組合の質問状の主な内容

- ① 「賞与基準（案）」は班長会議に提示されているが、なぜ組合に提示しなかったのか。
- ② 「（案）」は取締役会で決定したか否か、否ならばどこで決定したか。
- ③ 「（案）」は正式決定したものか、案に過ぎないか。班長が配布した部署とそうでない部署があるのはなぜか。
- ④ 年未一時金の回答、28万円の根拠はなにか。「◎業績に見合った賞与金」の「業績」とは何か。前年度支給「額」は幾らか。県内他業者の支給実績はどうか。
- ⑤ 「賞与金支給の配分方法」のA、B、C、Dの配分比率を明らかにせよ。
- ⑥ 「A、一律支給額」の4業種区分の支給額または比率を明らかにせよ。
- ⑦ 「D 査定区分」(1) 査定項目について
 - ・ 日常業務以外の取組みとは何か。貢献したとは何か。出来たとは何か。
 - ・ 服務規律とは何か。他の模範とは何か。
 - ・ 業務改善の積極的提案とは何か。
 - ・ 良い職場づくりとは何か。協調性とは何か。(2) 査定配分基準ランクについて

- ・それぞれの査定項目の具体的な点数を明らかにせよ。
- ・A～Eランクの賞与額の配分比率を明らかにせよ。

- (8) 会社は、次長以上の幹部会で「賞与基準」を決定した。
- (9) 12月2日、年末一時金第3回団体交渉。会社は、年末一時金について、班長会議に提示した「(案)」とは少し異なった、次の内容を口頭で回答した。なお、組合の強い要求により、次の団交日(12月6日)に文書(疎甲第25号証)を提示した。

「平成八年年末賞与の支給について」(疎甲第25号証)の概要			
A 一律支給部分			
運転手	160,000円	荷役手	140,000円
事務職	180,000円		
B 勤続年数部分			
0～5年	5,000円	6～8年	15,000円
9～11年	25,000円		
12～14年	35,000円	15～17年	45,000円
18～20年	55,000円		
21～23年	65,000円	24～26年	75,000円
27～29年	85,000円		
30～32年	95,000円	33～35年	105,000円
36～38年	115,000円		
39年以上	120,000円		
C 査定部分(全員対象)			
	40,000円	45,000円	55,000円
	65,000円		
	85,000円	105,000円	125,000円
	140,000円		
D 役職者査定分			
	30,000円	40,000円	60,000円

会社は組合からの前記質問状に対し、次のように答えている。

- ①「賞与基準(案)」は、まだ検討段階のものであり、組合に正式に提示できるものではない。職制である班長会議で検討を行うことは当然のことである。
- ②「賞与基準(案)についてはどこで決めたか。」については、質問の趣旨が不明です。
- ③案ですから案です。質問の趣旨が良くわかりません。
- ④28万円の根拠については会社は赤字が続いているが前年同額並にはという思いです。業績は、売上額が、7年度上期は3.98億。同下期が3.87億。8年度上期4.19億。利益は、7年度上期は621万円の赤字。同下期が1,565万円の赤字。8年度上期は、1,790万円の赤字です。それから、「業績」「前年度支給額」「考慮」「県内他業者との比較」については、「(案)」についての質問であるから、意味がない。検討段階ではいろいろな考え方があって当たり前のことです。
- ⑤「賞与金の配分比率、A B C Dの配分比率を明らかにされたい」については、質問の趣旨がわかりません。
- ⑥「A、一律支給額の4業種区分の支給額または比率」については先

程明らかにした。

- ⑦「D、査定区分(1)査定項目、(2)査定配分基準ランク、に関する諸質問は、考課の基準、方法についての質問ですが、それは会社の人事権の問題であり、会社で決定したい。いずれにしても、普段の勤務態度を総合して考課を行います。

その後質疑に入った。会社のどの機関で「賞与基準」が決定されたか、査定のランク付けはどの様に決定されるか、との組合の質問に、会社は、「会社で決定しました。」「会社に貢献したとか、事故をやったとか、いろいろ総合的な普段の、総合的な考課に基づいて決定する。」と答えた。

赤字額に関して、発表された額が各半期毎の赤字額であることが確認された上で、会社経理上、赤字額が累積しているかとの問いに対し、「…。それは想像におまかせします。」と答えた。組合が、「赤字になったけど、親会社が補填してゼロになって、新たに今年は、1790万円赤字になったということですか。」と更に質したのに対し、「いや、それはわかりませんが、大変、7年上下とも、厳しい状況で、今報告させてもらったような、大変な莫大な赤字だということですよ。」と答えた。

その後、年末一時金の支給日についての論議となった。会社は、12月10日の支給を前提とすると4日が事務のタイムリミットになるとし、夏期一時金をめぐるトラブルの教訓から、年末一時金に関しては、組合員と承知している7名については、組合と合意してから支給することとする、しかし、12月4日までに、会社提案で支給するよう委員長名の文書で申し入れがあれば12月10日に支給することもやぶさかでないとい用意してきた文書を読み上げた。組合は、会社側が合意を得るような努力をしないで、一方的に最後通牒のような文書を読み上げたとい非難した。

- (10) X 1 委員長が、12月4日付けで、私印を押印した「役員7名についての賞与は12月10日にお支払い下さい」という文書を、12月5日会社へ提出した。(組合役員はこの事実を知らなかった。第2回審問で、組合は私印であって組合印ではない点や、12月6日の団交で、会社に有利なはずの文書について何ら言及していない点を指摘し、疑義があると主張している。)
- (11) 12月6日、年末一時金第4回団体交渉。12月2日と同様な団体交渉が持たれた。
- (12) 12月10日、年末一時金支給。
- (13) 12月13日、不当労働行為審査第3回調査期日。双方から12月2日及び6日の団体交渉の概要を聴取。会社から全体配分比率(一律支給分40%、勤続年数配分30%、査定配分30%)が明らかにされた。(但し第2回審問の場でX 5 補佐人(事務局長)はその比率が間違っていると指摘し、会

社は、重要な数値を把握していないと非難した。)

既に今年の年末一時金については支給済であるため、紛争惹起が予想される翌年以降の一時金について、調整の可能性はないのかを双方で検討し、和解の努力を重ねることとして、調査を続行することになった。

- (14) この頃、組合員の脱退が相次いだ。X 1 委員長も脱退したので12月29日 X 4 副委員長が委員長に就任した。この間の事情について、第 1 回審問で、X 4 証人は、会社が「連合系はいいが、運輸一般は駄目だ」と言ったと、それを聞いた元組合員から間接的に聞いたと証言した。更に、X 1 前委員長が脱退した経緯について、「委員長自身も会社側に寄りかかったというか、お供して、何かその……話をしたということも聞いております。」と証言し、更に、前委員長が、「自分が行ってきた組合活動は目的を達した。」と X 3 書記長に話したと証言している。
- (15) 平成 9 年 1 月 14 日、不当労働行為審査第 4 回調査期日。組合の代理人は、組合員が 4 人になったことを明らかにし、会社の態度は以前と比して改善されたとは思われないので和解を模索することを中止して審問に入るよう意見を述べた。双方同意した。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 平成 8 年の賃上げ及び夏期一時金交渉について

- ① 会社は、当初、「交渉人員は 3 人、従業員のみ、交渉時間は 1 時間」という団交ルールに拘って、賃上げ要求に対する団体交渉を遅延させた。
- ② それが地労委のあっせんにより叶わなくなると、一方的に賃上げ及び夏期一時金の回答を行い、団交をいたずらに重ねるのみで、回答の具体的な根拠や客観的な資料、支給基準（査定基準）を提示、説明しないのは、事実上、団交を拒否するものである。
- 以上の行為は、不誠実団交にあたり、不当労働行為である。

(2) 年末一時金交渉について

年末一時金の団体交渉においても、一時金の支給基準に関し一部の資料の提示があったが、基本的な姿勢には変化がなく、質問に対しても賃上げの団交と同じく誠実な対応がなされていない。

2 被申立人の主張

(1) 平成 8 年の賃上げ・夏期一時金の要求については、十分な説明をしている。

- ① 組合が想定しているような「一律分」「年功分」等の支給基準項目はない。
- ② 「査定」以外の支給基準項目はない。
- ③ 査定は会社が行うものであるので、「(査定は) 会社で決定します。」という説明以外に説明の方法がない。
- ④ 「査定項目」等の内容については、人事権の範疇であり、明らかにす

る必要はない。従って、何ら不当労働行為と解される行為はない。

- (2) 本件申立て以後の団体交渉に当たっては、査定項目以外の支給項目を規定する「賞与基準」を新たに作成し、十分な説明を行うなどして、以前に比し、更に、誠実に団交を行っている。

3 当委員会の判断

- (1) 団体交渉において、使用者は、常に労働組合の主張を認め、譲歩しなければならないという義務を負うものではないが、誠意を尽くし、自らが考え、主張するところについては、正しいと思う根拠や資料を提示し、相手方を説得することが、労働組合法第7条第2号で求められている。即ち、同号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことができない旨を規定しているが、ここにいる拒否には、団体交渉を当初から理由なく拒否することは勿論、途中から拒否することも当然入り、更に、外形的には団体交渉に応じているようでありながら不誠実な態度をとることも含まれると解されている。誠意とは組合との合意が得られるよう「真摯な努力」を傾けることである。

- (2) 平成8年（1996年）の賃上げ・夏期一時金交渉における不当労働行為の有無について

組合は、「平成8年の賃上げ・夏期一時金」の交渉過程において、会社が自ら主張する事柄について根拠や資料を提示せず、また、支給基準を説明しないなど、誠実な団交をおこなっているとは言えないと主張するので、この点について上記(1)の見地により、判断する。

平成8年2月24日に組合が結成通知等を行った際の会社側の発言や団交ルールに拘ったという事実の不当労働行為性については若干の疑義があるが、その後の対応に誠実さが認められれば許容の範囲であると考えられる。

それでは会社のその後の対応はどのようなであったのか。

認定事実で見たとおり、外形的事実として団交が開催されたことは間違いない。

第4回団体交渉で、賃上げ要求等について、会社は初めて具体的な回答を行った。

賃上げ要求に対して、3,000円という回答があったのみで、他の要求に対してはすべて現行どおりという回答であった。その上で、夏期一時金について、従業員平均29万円の回答をおこなっている。組合は3,000円や29万円の根拠について説明を求めたが、会社は「経営状況が厳しく4・5月も赤字である。高速料金や燃料代の値上がりの影響がある。会社は大きな問題を抱えている。」と説明するのみで、具体的な資料に基づき説明するようなことはなかった。第3回のあっせん期日において、会社は当委員会のあっせん員から「組合に要求根拠を聞いたら、当然会社の回答についても根拠を示すべきである」等の助言を受けた。しかし、その

後開催された第5、6、7、8回の団体交渉においても、「精一杯」である旨を説明するだけで、賃上げ額を3,000円とし、夏期一時金を29万円とする理由について、何ら具体的な根拠を示すことはなかった。

賃上げ・一時金の配分方法についても、第4、5、6、7回の団体交渉では、「会社が決定する」「会社が考課する」「査定は会社が行う」という回答のみで、どのような配分方法や考課基準に基づき実施するのか一切明らかにしなかった。第8回団交で、「会社が決定する」「会社で考課する」とは、「100%考課である」ことを推認させる回答をはじめて行ったが、その内容については説明をしなかった。

更に、夏期一時金等支給済後はどうであったか。

認定した事実によれば、会社は、夏期一時金等を支給した後であっても、その内容について、いささかも組合に対し明らかにしようとする姿勢はなく、相変わらず、「会社が精一杯努力した結果です。」「普段の勤務態度を総合したものに基づいて決定させていただきました。」と答えるのみで、それ以上の説明はなかったことが窺える。

会社は一貫して、会社の考課に基づいて決定する、考課は100%会社が行う、と主張するのに対し、組合は、支給基準として一律支給分、勤続年功分などの区分があるはずだから、その内容を具体的に提示するよう求め、更に、会社が考課をするというなら、その考課基準を明らかにするよう要求しているが、会社は各従業員の勤務状態を総合的に考課し、会社が決定する、考課については会社の人事あるいは経営に関する事項であって、組合との団体交渉の対象事項ではないとしている。

しかしながら、団体交渉の範疇は、賃金、労働時間等は当然のこととして、経営権の範囲に属すると認められる事項であっても、それが結果として労働条件に影響を及ぼすものである場合は、その限りにおいて団体交渉の対象であると、当委員会は判断する。

「人事考課（査定）」は、労働者の重大な労働条件の一つと言わなければならない。即ち、考課（査定）は、昇進、昇格、賃金、賞与等の決定には不可欠な要件であり、その決定は労働者にとって重大な影響を与えることは明らかである。

従って、支給額について具体的な根拠を示すことなく、更に会社が考課（査定）については経営権の問題であるとして、団体交渉の場で具体的な説明をしなかったことは、会社が誠実に団体交渉に応じなかったもので、「不当労働行為」に該当するものといわざるを得ない。

なお、会社は、「平成8年雇用管理調査」（労働省政策調査部編『雇用管理の実態』）結果より、会社と同規模の企業においては人事考課制度のある企業は39.4%であり、そのうち、公開制度を採っているのは、14.6%に過ぎないとして、公開しないのが正当である旨を主張している。

なるほど、実態は調査の結果の通りであるかも知れない。しかし、労働組合法が希求する理念からは、実態の如何にかかわらず、前述のおお

り「考課」に関しても「労働条件」に関わりがある限り団体交渉事項の対象であると解するのを相当とする。

(3) 年末一時金交渉における不当労働行為の有無について

11月から、年末一時金を主とする団体交渉が開催されたが、相変わらず、回答の根拠を示さない、組合を蔑ろにするなどの不当労働行為があると、組合は主張している。

これに対し、会社は、「賞与基準」は夏期とは異なり「査定」のみではなく、「一律分、年功分、役職分」の新たな基準項目を設定し、組合には十分説明していると主張している。

認定した事実によれば、年末一時金第1回団体交渉で、組合は年末一時金58万円を要求し、その根拠について説明した。

第2回団交で、会社は、「年末一時金は一人当たり約28万円、支給日は12月10日、支給基準は検討中」と回答した。

組合は、夏期一時金より低い回答に対し、その根拠を聞いているが、「たいへん今年は厳しいということ、これが精一杯の額ということです。」との回答をしたのみである。他社との比較について、前回の団交では約束したにも拘わらず、「よそのことは分かりません。」と回答している。

第3回団交では、28万円の回答根拠について、会社は次のように説明している。即ち、7年度の上期、下期、8年度の上期のそれぞれの売上額を公表した後、利益について、それぞれ621万円、1,565万円、1,790万円の赤字であった。しかし、赤字だからと云って賞与を支給しないということではできないので、従業員のことを思い、前年同額並の28万円とした、としている。発表された赤字額が累積額ではなく、各半期毎の額であることを確認した上で、組合が、「赤字をどう処理したか。赤字になったけど、親会社が補填してくれてゼロになり、新たに今年は、1,700万円赤字になったという事ですか。」と質問したが、「いや、それはわかりませんが、7年上下とも大変厳しい状況で、今報告させてもらったとおり莫大な赤字です。」とのみ答えている。

思うに、会社は「半期毎の赤字」をどのように処理したのか、明らかにしていない。半期毎の赤字額は明らかになったが、それらの合計額が会社経理上累積赤字として処理されているのか、それとも、組合主張のごとく親会社から補填があって、赤字が解消されているのか定かでない。「赤字であるから前年同額並の28万円である」という回答根拠としては、半期毎の赤字額を明らかにするだけでなく、その赤字額の処理についても明確にすべきであろう。そうでないと、組合主張のごとく、親会社よりの補填により赤字が解消されているとの疑いも推定できる。親会社からの補填が可能であるならば、赤字額とは一体どういう意味合いを持つものであるのか。

そうした意味で、会社の説明は、未だ、根拠を明らかにしたとは言えないと思料する。

一方、会社は、11月2日に班長会議を開催し、「賞与基準（案）」について検討を行った。後日、そのことを知った組合員の要求により、ある班長がその基準案を渡している。

組合は入手した「賞与基準（案）」に関し、質問状を提出した。

第3回団体交渉で、会社は、年末一時金に関し班長会議に提示した「賞与基準（案）」とは異なった「賞与基準」を口頭で説明した。その上で質問状に対して回答を行っている。この回答では、「賞与基準（案）」と実際に適用されることとなった「賞与基準」とは別物である。しかるに、組合の質問状は、案の段階に対するものであるから、質問に意味がなく、趣旨が不明であるとの基本的な態度をとっている。

しかし、新しい「賞与基準」は全く新たなものとして作成されたものであろうか。班長会議で提示されたものとは全く別物であるのか。班長会議で諮問、意見を求めた原案を悉く破棄して、それとは、全く関係のない「別物」として作成されたのか。通常、そんなことは考えられない。より完全な基準を作るために班長会議等での意見を徴するというのが、一般的であろう。そうした過程の産物を一切破棄して、それらとは無関係に新基準を作成するという事は通常稀有な事と推定する。内容的にも、4項目（一律支給分、勤続年数部分、査定部分、役職者区分）であることは似通っているし、11月2日に班長会議への提示、12月2日に組合への新基準の提示という時間的経緯からして、両基準に関連性があることは明らかである。

そうであるならば、質問に対する真摯な回答や旧案から新案へ変更した理由などを説明し、組合の理解を得るよう努力する義務があると思料する。

査定に関する議論については、会社は、前述の立場を取っているため、基本的に明らかにしないという態度をとり、「会社で決定します」という言辞に終始した。この立場が正当でないことは、既に、論じたところである。

以上、年末一時金交渉に関しても、会社の説明は、誠意を尽くして組合に理解を得るよう努力しているとは看做し難く、不当労働行為であると判断せざるを得ない。

第4 結論

以上のように、平成8年賃上げ、夏期一時金、年末一時金について、労使間で13回に亘り団体交渉を行っているが、会社は、組合が賃上げ額、一時金の額等について、その額を提示した根拠を具体的に明らかにするよう、再三要求したにも拘わらず、「精一杯の努力をしました」などの回答を行ったのみであり、また、賃上げ、一時金の各従業員に対する配分について、その配分の基になる考課（査定）基準を明らかにしてほしいとの組合の要求に対しても、「会社が従業員の勤務状態を総合的に判断して考課している」として、具体的な回答を終始避けていた。

年末一時金交渉において、会社は一部支給基準を提示してはいるが、今までに行われた13回に及ぶ団体交渉の経過から見て、今後の団体交渉において会社が組合の要求に対し、誠実に対応するとは思われない。

以上のことから、主文のとおり命令することが相当であると判断した。なお、ポスト・ノーティスについては、今後の労使関係改善を考慮し、文書交付が相当であると判断した。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成9年7月29日

岐阜県地方労働委員会
会長 佐藤 千代松 ㊞