

広島、平9不2、平9不3、平11.3.25

命 令 書

申立人 全国一般労働組合広島地方本部広島県西部労働組合
申立人 全国一般・広島県西部労働組合まつやゼロファン支部

被申立人 まつやゼロファン株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人らが要求又は申入れをした次の事項について、回答の根拠となる決算書及び具体的人事考課基準等の関係資料を提示の上、具体的な説明を行うなど、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
 - (1) 平成9年1月16日付け要求の第1項から第12項のうち第6項のX1の労働災害認定請求に関する項目を除く事項について
 - (2) 平成9年2月3日申入れ（平成9年1月16日付け）の年次有給休暇の買上げに関する事項について
 - (3) 平成9年3月5日付け要求の平成9年度春闘賃上げについて
 - (4) 平成9年6月12日付け要求の平成9年度夏季一時金について
- 2 被申立人は、前項の団体交渉を誠意をもって行わないことにより申立人らを弱体化させ、申立人らの運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に下記文書を申立人らに手交するとともに、同内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの木板に楷書で明確に記載し、被申立人会社の本社及び東広島工場の従業員の見やすい場所に毀損することなく2週間掲示しなければならない。
なお、年月日の記載は、それぞれ手交の日又は掲示の初日とすること。

記

平成 年 月 日

全国一般労働組合広島地方本部広島県西部労働組合
執行委員長 X8 様
全国一般・広島県西部労働組合まつやゼロファン支部
支部執行委員長 X8 様

まつやゼロファン株式会社
代表取締役社長 Y4

当社が、貴組合から申し入れられた団体交渉において、回答の根拠を具体的に説明するなど誠意をもって対応しなかったことが、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると広島県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにするとともに、これを機に正常な労使関係の形成に務めます。

理 由

第1 申立人らの請求する救済内容

申立人らの請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、1997年1月9日広島県地方労働委員会において交わされた和解協定書に基づき、申立人らが1997年1月16日に申し入れた労働条件などの事前協議や暫定労働協約締結などの懸案事項に関する団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らが1997年3月4日に要求した1997年度賃上げに関する団体交渉に誠実に応ずるとともに、具体的経営資料、客観的合理的人事考課基準表、平均賃金などを申立人らに提示しなければならない。
- 3 被申立人は、1997年1月9日広島県地方労働委員会において交わされた和解協定書に基づき、申立人らが1997年6月12日に申し入れた1997年度夏季一時金に関する団体交渉に誠実に応ずるとともに、具体的経営資料、客観的合理的人事考課基準表、平均賃金などを申立人らに提示しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人らが1997年1月16日に申し入れた労働条件などの事前協議や暫定労働協約締結などの懸案事項、1997年3月4日に要求した1997年度賃上げ及び1997年6月12日に申し入れた1997年度夏季一時金に関する団体交渉を形骸化し不誠実な対応に終始し、申立人らの存在を軽視、無視するなどして組合運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、本命令書交付の日から1週間以内に、下記の謝罪文をB4版で申立人らに提出するとともに、同謝罪分を縦2メートル、横1メートルの白板に墨書して、被申立人会社の本社及び東広島工場入口の従業員の見えやすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

全国一般広島地本広島県西部労働組合

執行委員長 X2 様

全国一般・広島県西部労働組合まつやゼロファン支部

支部執行委員長 X8 様

まつやゼロファン株式会社は、貴組合に対し正当な理由もなく団体交渉を引き延ばしたり、1997年1月9日に広島県地方労働委員会において受諾した和解協定書の主旨を無視して、団体交渉において資料の提示など一切行わず不誠実な態度に終始し、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する違法行為を犯しました。

ここに貴組合と組合員の皆様に多大のご迷惑をおかけしましたことを深く謝罪するとともに、今後一切不当労働行為をせず、貴組合に誠心誠意対応することを誓約いたします。

1997年 月 日

まつやゼロファン株式会社

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人まつやセロファン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東広島市高屋町に東広島工場、広島市佐伯区に五日市倉庫、また、東京都内など4か所に営業所を有し、食品、日用品、医療品用包装資材の企画、加工、販売を営む会社であり、その従業員は申立時で約140名である。

なお、Y 4 社長（以下「Y 4 社長」という。）は、平成9年1月14日、平成8年11月に死亡したY 1 前社長の後任として、副社長から昇格し社長に就任している。また、会社には、従業員有志で組織された経営をサポートする会、同会の解散後に同じく従業員有志で新たに組織された松の会がある。

- (2) 申立人全国一般労働組合広島地方本部広島県西部労働組合（以下「西部労」という。）は、昭和45年12月10日に結成され、広島県下の労働者で組織された労働組合であり、その組合員は申立時で約600名である。

なお、平成9年9月28日、西部労の執行委員長は、X 2 から X 8 に交替している。

- (3) 申立人全国一般・広島県西部労働組合まつやセロファン支部（以下「支部」といい、西部労と支部を併せて「組合」という。）は、平成6年12月14日に結成され、会社の従業員で組織された労働組合である。

その組合員は結成時6名であり、結成から2か月後の平成7年2月には最多の86名となったが、その後減少し続け、申立時には9名、平成10年10月の結審時には5名となった。申立時における組合員9名の職場は、X 8 支部執行委員長（以下「X 8 執行委員長」という。）が五日市倉庫、X 1 書記長（以下「X 1 書記長」という。）ら8名の組合員が東広島工場であり、本社には組合員はいなかった。

なお、支部は、当初、連合まつやセロファン労働組合（以下「まつや労組」という。）として結成されたが、平成7年10月21日、西部労に加盟することを決定し、その後平成8年1月26日、現名称に変更した上で西部労に正式加盟した。

2 本件申立て前の当地労委係属事件及び労使関係

本件申立ての当事者は、過去、当地労委に不当労働行為事件及び調整事件の当事者としても関係している。その概要は次のとおりである。

- (1) 広労委平成7年（不）第4号事件（以下「7年4号事件」という。）平成7年7月26日、まつや労組は、会社を相手方として、① X 3 執行委員長（当時）（以下「X 3 前執行委員長」という。）及びX 4 執行委員に対する制裁処分（出勤停止7日間）の撤回及びバック・ペイ、② X 1 書記長に対する中傷、誹謗文書の回覧、掲示などによる支配介入の禁止、③ 脱退懲憊の禁止などを内容とする不当労働行為救済申立てを当地労委に

行った。

11月22日、7年4号事件の第5回調査期日において、①まつや労組及び会社は、今後、労働組合法及び労働関係調整法にのっとり、労使関係の正常化に努めること、②会社は、X3前執行委員長らの出勤停止処分について、まつや労組と協議することなどを内容とする和解協定が締結された。

その後、和解協定に基づく労使協議の結果、X3前執行委員長らの処分が取り消されることとなったため、12月4日、第6回調査期日において、同日付けで申立てが取り下げられた。

(2) 広労委平成7年第9号争議（以下「7年9号争議」という。）

平成7年12月8日、まつや労組は、会社を相手方として、平成7年年末一時金について、①基本給の3か月分を支給すること、②組合員と組合未加入者を差別することなく、客観的基準を明確にし、労使協定締結の上、支給することなどを内容とするあっせん申請を当地労委に行った。

12月18日、あっせんが行われ、会社は年末一時金の支給についての基本的な考え方及び支給額の決定に当たっての算定根拠などについて、まつや労組に説明することなどを内容とするあっせん案を双方が受け入れ、争議は解決した。

(3) 広労委平成8年（不）第1号事件（以下「8年1号事件」という。）

平成8年3月7日、組合は、会社を相手方として、①平成7年年末一時金及び労働協約に関する誠実団交応諾、②X1書記長に対する不利益取扱いの撤回（少なくとも平成7年年末一時金1.5か月分の支給）、③組合ビラ配布への恫喝などによる支配介入の禁止などを内容とする不当労働行為救済申立てを当地労委に行った。

平成9年1月9日、8年1号事件の第2回和解期日において、①会社は、支部の組合員であることを理由として不利益な取扱いをせず、支部に対する支配介入をしないこと、②会社は、支部が掲示板を設置し、使用することを認めること、③会社は、団体交渉（以下「団交」という。）の申入れがあったときは、今後具体的な資料を提示するなど誠意をもって対応するとともに、労使双方は、労使関係の正常化に努めることとし、当面、団交及び組合活動に関する基本ルール並びにより合理的な一時金制度の整備などの緊急に解決を要する懸案事項について協議又は団交を行うこと、④労使双方は、それぞれ合意確認した事項を成文化し、当該事項を誠実に順守することなどを内容とする和解協定（以下「1月9日和解協定」という。）が締結され、同日付けで申立てが取り下げられた。

なお、1月9日和解協定の締結に当たって、当地労委は、和解協定第3項に関し、『緊急に解決を要する懸案事項』については、労使双方で見解の相違が生じる場合があっても、会社は、これをもって団交に応じないことがあってはならない」と口頭で要望した。

また、8年1号事件の審査において、組合は、平成9年1月16日付け

要求書（以下「1月16日要求書」という。）第9項の「平成7年8月25日の配置転換」は、異動者12名中組合員11名と組合員中心の、引継ぎもない即日異動という異例なものであり、この配置転換が組合脱退の主な原因の一つであったと主張していた。

- (4) 以上のように、本件申立て前の労使関係は、1年のうちに3件もの不当労働行為事件及び調整事件が申し立てられるなど決して良好なものとは認められないものであり、また、会社における支部の組合活動も、上記(3)のとおり組合掲示板は1月9日和解協定に基づき一定のものの設置が認められたが、その他には特に認められたものはなく、団交以外に窓口での事務折衝も全く行われていない状況であった。

3 本件申立てに係る団交直前の労使のやり取り

1月9日和解協定後、本件申立てに係る団交（以下「本件団交」という。）直前の労使のやり取りは、概略次のとおりである。

(1) 1月16日要求書

組合は、1月9日和解協定第3項の規定に基づく懸案事項として、1月16日要求書を会社に提出した。その要求書は、次のようないずれも労働条件に直接関連する12項目の要求及び第13項として平成9年1月31日までの団交の開催を、第14項として1月23日までの回答書の提出を求めるものであった（以下、12項目の要求と1月31日までの団交の開催要求を併せて「13項目の懸案事項」という。）。

- ① 雇用、労働条件に関する制定、改廃を行う場合は、事前に組合と交渉、合意の上、決定、実施すること。
- ② 新人事制度、賃金制度について、組合と交渉、合意するまでの間、人事考課査定を実施しないこと。
- ③ 就業規則及び諸規程などを変更する内容について、組合に書面で提案し、交渉、合意の上、変更、制定、廃止すること。
- ④ 平成6年12月15日、組合が提示した暫定労働協約（以下「暫定協約」という。）について、文書で具体的に回答すること。
- ⑤ 労働安全衛生委員会（以下「安衛委員会」という。）の運営について、労働安全衛生法などに基づき、産業医と安全衛生委員による職場巡視並びに定期的な職場環境測定とその対策を講ずるなど、労働安全衛生問題（以下「安衛問題」という。）に積極的に取り組み、これらの内容、情報を公開するとともに、今後、組合からの団交申入れにも誠実に応ずること。
- ⑥ 平成8年3月4日付けX1の労働災害認定請求（以下「労災申請」といい、労働災害に関する問題を「労災問題」という。）について、直ちに労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対する手続を取ること。
- ⑦ 組合員X5の有害物質の影響と見られる体調不調による年次有給休暇（以下「年休」という。）を通常の出勤扱いとし、年休を返還する

とともに、その間の賃金を支払うこと。

- ⑧ 労働基準法の趣旨に反する年休の取得に対する皆勤手当のカット廃止（以下「皆勤手当のカット廃止」という。）について、協定書を締結するとともに、2年間のカット分を（平成6年2月26日に遡って）支払うこと。
- ⑨ 平成7年8月25日の配置転換を撤回し、希望者は元の職場に復帰させること。
- ⑩ 平成8年5月に実施した賃上げが「6,500円未満」であった者に対し「6,500円」に是正し、平成8年5月分に遡り支払うこと。
- ⑪ 平成8年度夏季一時金が「1.4か月未満」であった者に対し「1.4か月」に是正し、支払うこと。
- ⑫ 平成8年年末一時金が「1.9か月未満」であった者に対し「1.9か月」に是正し、支払うこと。

なお、要求書第4項の暫定協約は、労働組合結成直後の平成6年12月15日、まつや労組が、「総則」、「組合活動」、「人事」、「労働条件」、「団体交渉」、「争議行為」など7章からなる労働協約案を会社に提示したものであり、これら項目のうち「組合活動」、「団体交渉」、「争議行為」などは、会社の就業規則には規定されていないものであった。そして、この暫定協約の「総則」には、第1条（目的）として「この協約は、真に対等にして相互信頼に根ざす労使関係を樹立するとともに、組合員の経済的、社会的地位の向上と会社事業の健全な発展を図ることを目的」とすること、第2条（労使関係の基礎）として「会社と組合は生産性向上と適正な労働条件を基礎とした相互信頼に基づく労使関係を確立することを確認する」ことなどが規定されていた。

また、要求書第5項の安衛問題及び第6項の労災問題は、まつや労組が結成される動機の一つであった。

- (2) 平成9年1月23日付け回答書（以下「1月23日回答書」という。）

平成9年1月23日、会社は、組合の1月16日要求書に対し、ファックスによりX8執行委員長に回答した。その回答書は、12項目の要求に対しては次のように回答し、団交の開催要求に対しては、「団交の日時については、直接又は電話にて協議したいと思う」とするものであった。

- ① 雇用、労働条件に関する事前交渉については、「会社において必要があると判断した場合、協議、交渉する」
- ② 人事考課査定については、「既にも実施しているので今後も実施するが、より合理的な制度にしたいと考えている。貴組合の意見があれば申し述べてください」
- ③ 就業規則などの変更の事前交渉については、「就業規則などの作成権限は会社であり、既に従業員の意見も聴取した上、成文化をみている。今後、労基署に届け出るにつき、貴組合並びに従業員代表の意見を聴く手続を取り、意見書を添付して届出する」

- ④ 暫定協約については、「暫定協約案の中の『組合活動』及び『団体交渉』について検討するが、これら以外については協約を締結する必要性はないと考える」
 - ⑤ 安衛問題については、「貴組合に所属する従業員も参加している安衛委員会において、必要と認めた事項について審議したいと思う」
 - ⑥ X 1 書記長の労災申請については、「社内ルールにのっとって手続きをしたいと思う」
 - ⑦ 組合員 X 5 への年休の返還については、「既に団交において説明したとおり応ずることはできない」
 - ⑧ 皆勤手当のカット廃止については、「既に団交において説明したとおり応ずることはできない」
 - ⑨ 平成 7 年 8 月 25 日の配置転換の撤回については、「配置転換から約 1 年半が経過しており応ずることはできない」
 - ⑩ 平成 8 年 5 月に実施された賃上げについては、「応ずることはできない」
 - ⑪ 平成 8 年度夏季一時金については、「応ずることはできない」
 - ⑫ 平成 8 年年末一時金については、「応ずることはできない」
- なお、会社は、ファックスによる回答後、その時期、方法などは明らかではないが、改めて回答書の原本を組合に提出している。

(3) 皆勤手当のカット廃止

会社においては、月額 5,000 円の皆勤手当が支給されていたが、年休の取得を含め欠勤した場合、1 日につき 1,000 円が減額されていた。

この皆勤手当のカットは、労働基準法違反であるので廃止するよう、組合が平成 7 年以来、会社に申し入れていたものであり、また、1 月 16 日要求書においても回答を求めているものである。

これに対し会社は、1 月 23 日回答書では「既に団交において説明したとおり応ずることはできない」としていたが、平成 9 年 1 月 24 日の賃金支払においてこれを廃止した。

(4) 消滅年休の買上げ廃止

会社においては、過去 10 年近くにわたって、時効により消滅する年休の三分の一に平均賃金を掛けるという方法でその買上げが行われてきた。

会社は、全従業員を対象に行ってきたこの消滅年休の買上げを、平成 9 年 1 月 15 日付けで平成 8 年 12 月 25 日以降の未払分から廃止した。

組合は、この廃止を平成 9 年 1 月分の賃金支払により初めて知り、2 月 3 日の団交申入れの際、これを議題としてその協議、交渉を求めた。

なお、会社において付与される年休は、労働基準法に基づくものであり、同法の基準を上回って付与されるものではない。

4 本件団交の状況

(1) 1 月 16 日要求書に関する団交

ア 平成 9 年 2 月 21 日の団交（以下「2 月 21 日団交」という。）

組合は、会社に対し、1月16日要求書を提出し、平成9年1月23日までの文書回答及び1月31日までの団交の開催を要求した。

これに対し会社は、1月23日、ファックスにより組合に回答書を送付し、その中で「団交の日時については、直接又は電話にて協議したい」とした。

1月27日、X8執行委員長は、Y4社長に対し、「いつになったら団交するのか」と連絡したところ、Y4社長は、「今週は忙しいので来週にしてくれ。議題項目が多いのもう少し絞ってくれ」と返答した。また、X8執行委員長が、この団交議題について、「団交の項目順位については、団交の中で順番を決定してもらいたい」と申し入れると、Y4社長は、「組合の方で団交議題を絞って、再度改めて団交を申し入れるように」と返答した。

このため、組合は、2月3日、「消滅年休の買上げ廃止」、「組合員X5に対する不利益取扱い」及び「賃金（平成8年度賃上げ、平成8年度夏季一時金及び平成8年年末一時金）差別問題」の3議題に限定し、2月7日に団交を開催するよう改めて申入書を会社に提出した。

2月5日、Y4社長は、X8執行委員長に対し、「団交は2月15日ではないとできない」と連絡したが、2月15日は組合の会議の予定が入っていたため、翌2月6日、組合はその旨を会社に連絡し団交は2月19日に決定された。

しかし、2月19日、団交当日になってY4社長が友人の通夜に出席しなければならなくなったため、Y4社長はその旨X8執行委員長に連絡し、同執行委員長も了解した上で団交は2月21日に変更された。

2月21日、組合が申し入れた3項目を議題として団交が行われた。この団交は、8年1号事件の和解後、最初の団交であった。

2月21日団交において、会社は、主たる議題であった「消滅年休の買上げ廃止」について、「労働基準法に違反する問題を含んでいるので廃止する。その替わり代替案を4月中には提案する」と説明したが、組合の「代替案を組合から提案してもよいか」、との質問に対し、「我々の方で検討する」と返答した。また、その他の議題については、1月23日回答書において応ずることができない旨回答済みであると繰り返すのみであった。

なお、組合は、この団交の冒頭、1月23日回答書は具体性を欠き、また、1月16日の団交要求から1か月以上団交が延びたことについて、「会社の組合を無視あるいは軽視した行為は、団交拒否と取られても仕方がない行為であり、強く抗議する」という内容の抗議文を提出した。これに対し会社は、3月12日、「会社の文書回答は、明確なものである」、「団交における議題の内容について、13項目は受け入れることはできないので、議題項目を絞って実施したいということ、さらに2月15日に開催したい旨を申し入れていた」などとして「今後、事実

を無視した一方的な抗議などのないよう強く要望する」との抗議書を提出した。

イ 平成9年3月7日の団交（以下「3月7日団交」という。）

平成9年2月26日、組合は、1月16日要求書のうち「労働条件などに関する事前協議」、「新人事制度、賃金制度」、「就業規則及び諸規程などの変更」及び「X1書記長の労災申請」の4項目を議題として、3月1日に団交を開催するよう申入書を会社に提出した。

3月7日、組合が申し入れた4項目を議題として団交が行われた。「労働条件などに関する事前協議」について、会社は、「必要があると判断した場合、協議、交渉する」と1月23日回答書を繰り返し読み上げるだけであり、その判断の基準に関する組合の質問に対しても、「いろいろな時に判断する」、「基準はない」などと回答した。

また、「新人事制度、賃金制度」についても、現在実施している方法で実施すると説明したのみで、人事考課査定の結果、どのように賃上げ額や一時金が決定されるのかなどの組合の質問にも回答しなかった。さらに、組合が、現在実施されている制度に関する具体的資料を求めたのに対し、会社は、人事考課制度の導入に当たり、平成7年4月12日及び5月24日に従業員を対象に開催した説明会などの資料や6種類の人事考課表を既に提示済みであるとしてこれを拒否した。

会社が提示済みとした説明会などの資料とは、「人事考課制度・目標管理制度導入にあたって」及び「人事考課」と題するものであり、その内容は、①制度の目的としては、「組織と人の活性化のため」などであること、②制度の仕組みとしては、人事考課表には「製造・一般職」、「共通・中間管理職」など5種類の区分があり、また、人事考課は「業績考課」、「能力考課」、「執務態度考課」に大きく分けられ、それらの考課要素は8～11項目であることなど、③そして今後のスケジュールとしては、平成7年6月から行うことなどといったものであった。

また、6種類の人事考課表とは、「管理職用」、「中間管理職用」、「営業・一般職用」、「営業部・企画室」、「事務・一般職用」及び「製造・一般職用」と区分された人事考課表のことであり、8年1号事件及び本件申立ての審査において会社が書証として当地労委に提出したものである。この人事考課表は、おおむね、大きく「業績評価」、「能力評価」、「執務態度評価」に区分され、それぞれ「業績評価」には仕事の質・量、「能力評価」には知識・技能、判断力、指導力など、「執務態度評価」には協調性、責任感、規律性などの評価要素があった。そして、この評価要素毎にA、B、C、Dのランク付けが行われ、これにウエイト(1～15)をそれぞれ掛けてトータルし、総合評価(100点満点)が行われるようになっていた。

このうち「中間管理職用」の人事考課表は、係長、主任に適用され

るもので、主任であるX8執行委員長やX1書記長も、この人事考課表が適用されていたが、組合に対しては、平成8年5月1日の団交において「製造・一般職用」だけが提示されていた。また、その際には、人事考課表にあるランクA、B、C、Dの評価基準点が、それぞれ4点、3点、2点、1点であるなどの説明がなされた。

なお、6種類の人事考課表は、その評価要素や評価要素毎のウェイトが少しずつ異なっており、全く同一のものではなかった。また、制度導入時、人事考課表には評価者が行うランク付け（A、B、C、D）のほか、従業員自らが行う自己評価（A、B）の項目があったが、この自己評価はその後廃止された。

「就業規則及び諸規程などの変更」について、会社は、団交の席上、就業規則のほか賃金規程、退職金規程などを提示したものの、その他は就業規則は従業員代表の意見を聴いて労基署に提出すると1月23日回答書どおりの回答にとどまった。

「X1書記長の労災申請」については、1月16日要求書の提出後、平成9年2月20日に労災の認定がなされたため、3月7日団交では組合が、労災時の一方的な年休による処理を休業補償に切り替え、年休を返還するよう要求したのに対し、会社は、年休による処理はX1書記長本人の要請であるとして回答を避け、「検討する」とした。

なお、この問題は、平成9年7月、X1書記長に年休が返還され解決に至っている。

ウ 平成9年4月5日の団交（以下「4月5日団交」という。）

平成9年3月18日、組合は、1月16日要求書のうち残りの「暫定協約の締結」、「安衛委員会の運営」、「皆勤手当のカット廃止」及び「平成7年8月25日の配置転換の撤回」の4項目について、3月29日に団交を開催するよう申入書を会社に提出した。

4月5日、組合が申し入れた4項目を議題として団交が行われた。まず、「暫定協約の締結」について、会社は、「団体交渉」及び「組合活動」の2項目に関する会社案を文書で回答した。しかし、この回答書の内容について具体的な協議はなされず、また、2項目以外の項目についても、会社は「就業規則で足りるから必要ない」と繰り返すのみで協議はなされなかった。

なお、会社の回答書には、回答日や会社の署名捺印などはなく、このため、組合が回答書の差し替えを要求したが、会社はこれを拒否した。

「安衛委員会の運営」について、組合が、「安衛委員会で解決できなかった問題は組合と団交するのか」と質問したのに対し、会社は、「安衛委員会の中で十分議論する」と答えるなど、具体的な協議はなされなかった。

「皆勤手当のカット廃止」について、会社は、「社内的検討のもとで

廃止する」と説明したほかは具体的な回答をせず、この廃止に関する組合の成文化要求もこれを拒否した。

また、「平成7年8月25日の配置転換の撤回」について、会社は、「回答書のとおりである」、「配置転換の撤回に応ずることはできない」とし、この配置転換の必要性や基準、異動者の人選、異動先の決定方法などの具体的な説明はなされなかった。

なお、この4月5日団交において、組合は、「3月4日に平成9年度賃上げ要求書を提出したが、いつ回答するのか」と質問している。これに対し会社は、「経営資料が揃っていない」とし、また、「経営資料とは何か」との質問に対しては、「経営資料とは経営資料である」と回答した。

(2) 平成9年度春闘賃上げに関する団交

ア 団交の経過、内容

(ア) 平成9年5月2日の団交（以下「5月2日団交」という。）

平成9年3月4日、組合は、平成9年度賃上げ要求額を一律17,000円、回答指定日及び団交日をそれぞれ3月18日及び3月19日までとする3月5日付け要求書を会社に提出した。

その後、1月16日要求書に関する3月7日団交や4月5日団交を経た後、組合は、4月16日、再度賃上げに関する団交を4月25日までに開催するよう求め、要求書を会社に提出した。

5月2日、賃上げに関する1回目の団交が開催された。会社は、平均7,000円の賃上げ回答を口頭で提示し、また、組合の質問に対し、支給対象人員は121名、平均年齢は39歳、平均勤続年数は10年余りと答えたものの、平均賃上げ額7,000円の配分方法、具体的人事考課基準、平均賃金その他の質問には答えなかった。また、組合は、会社に対し、賃上げの回答は文書で提示するよう要求したが、会社はこれを拒否した。なお、次回の団交については、会社から連絡することで双方了解し団交は終了した。

5月8日、会社は、次回団交を5月14日に行うと組合に連絡した。

(イ) 平成9年5月14日の団交（以下「5月14日団交」という。）

平成9年5月14日、賃上げに関する2回目の団交が開催された。会社は、平均7,000円の賃上げの配分方法について、一律2,000円及び人事考課5,000円であると回答したが、5月2日団交と同様、具体的人事考課基準、平均賃金などについては回答しなかった。

5月15日、組合は、会社に対し、前日の団交において不明確な点を確認するため、平均基本給、平均基準内賃金、人事考課の具体的方法・基準、人事考課ランク別の具体的金額及び人事考課点がどのように賃上げに関係するのかなどについて、文書で回答するよう申し入れるとともに、5月23日の賃金支給日が迫っているため、5月19日に団交を開催するよう併せて申し入れた。

(ウ) 平成9年5月19日の団交（以下「5月19日団交」という。）

平成9年5月19日、賃上げに関する3回目の団交が開催された。この中で、会社は、人事考課の平均点が73点であると回答したが、これまでの団交と同様、具体的人事考課基準、平均賃金などについては回答しなかった。組合が、回答できない理由を質問すると、会社は、「回答する意思はない」、「会社の方針である」と答えた。また、5月15日の組合の申入れに対しては、人事考課はA、B、C、Dの4ランクであるとした以外は回答しなかった。

このため、組合は、「5月23日の賃金支給日までに組合の質問に誠実に答える気があるのなら、会社の方から連絡してくれ」とし、団交は終了した。

イ 新賃金の受領確認

平成9年5月22日、Y2常務（以下「Y2常務」という。）は、X8執行委員長に対し、「5月23日に賃上げを執行しますが、組合はどうしますか」と連絡した。X8執行委員長は、「拒否した場合、組合員に不安を与えるだけなので振り込んで頂きたい。ただし、この件については改めて検討し対処させていただきます」と返答し、翌5月23日に改定後の賃金（以下「新賃金」という。）が支給された。

ウ 賃上げ実施後の労使のやり取り

平成9年5月26日、組合は、3回の賃上げ交渉における会社の対応には、1月9日和解協定の主旨を順守することなく、いまだに労使関係を正常化しようとする姿勢が全く見られないとして、今後このようなことがないよう文書で申し入れた。

これに対し会社は、6月11日、次のような内容の回答書を組合に提出した。

(ア) 昇給に関しては既に口頭で説明しており、文書による回答は会社方針として必要性を認めないので一切行わない。

(イ) 会社方針による公開必要項目に関しては、既に明快に答えている。

それ以上の項目について回答する必要性は認められない。組合の意見は真摯に聞くが、最終的な意思決定は会社が行う。

(ウ) 人事考課に関しては、要望がある限り個人段階での質問には答える用意がある。組合員名簿を提出すれば組合員個人に対して、個別に明快に回答する。

(エ) 平成9年5月22日、新賃金の受取りを確認したとき快諾し、それが返された事実もない。今になってこういう申入れをすることは、全く理解できない。

(オ) 1月9日和解協定は会社だけでなく、双方互いに順守すべきものである。

エ 平成9年7月4日、組合は、1月16日要求書及び平成9年度賃上げに関する団交での会社の対応は、不当労働行為であるとして本件申立

て（広労委平成9年（不）第2号事件）を当地労委に行った。

(3) 平成9年度夏季一時金に関する団交

ア 平成9年7月8日の団交（以下「7月8日団交」という。）の経過、内容

平成9年6月12日、組合は、平成9年度夏季一時金要求額を基本給の3か月分、回答指定日及び団交日をそれぞれ6月18日及び6月20日とする要求書を会社に提出した。

6月19日、Y4社長は、X8執行委員長に対し、「6月20日は忙しいので団交できない。来週早々に連絡する」と連絡した。

6月24日、組合は、「消滅年休の買上げ廃止」、「X6組合員の退職金」、「X3副執行委員長（当時）の労災申請」について、至急団交を開催するよう会社に申し入れた。

6月26日、Y4社長は、X8執行委員長に対し、「7月5日に夏季一時金と消滅年休の買上げ廃止などをまとめて団交する」と連絡した。

7月5日、団交の当日になってY4社長は、X8執行委員長に対し、「今日は風邪で体調が悪いので団交は7月8日に延期する」と連絡した。

7月8日、夏季一時金と組合が6月24日に申し入れた3項目について団交が行われた。夏季一時金について、会社は、支給額は平均1.5か月（一律0.5か月、人事考課1.0か月）、支給日は7月18日、対象人員は139名、平均年齢は39歳、平均勤続年数は10年余り、人事考課平均点は69.9点という内容の回答書を提出した。

しかし、組合が、人事考課1.0か月の配分に関して、①「人事考課分の上限、下限について、平成8年度賃上げ交渉のときは回答したのに、今回回答できない理由は何か」、②「(人事考課の)点数がどう金額に跳ね返るのか」、③「(人事考課分に)ランクやゾーンはあるのか」などと質問したのに対し、会社は、①「会社方針である」、②「個々に話をする」、③「現時点では即答できない」などと返答し、また、平均賃金、具体的人事考課基準などについても回答しなかった。さらに、組合が、「会社方針」について説明を求めると、「多くの方の前で了解をとった」、「(いつ、誰が了解したのかは)覚えていない」と回答した。

なお、会社は、平成8年5月24日の平成8年度賃上げ交渉においては、次のような人事考課ランク別の配分に関する回答書を組合に提出している。

人事考課表（昇給）

A（人事考課点90）		8,000円～15,000円
B（人事考課点89～80）	89～85	7,500円
	84～80	7,000円

B (人事考課点79～70)	79～75	6,500円
	74～70	6,000円
B (人事考課点69～60)	69～65	5,500円
	64～60	5,000円
C (人事考課点59～50)	59～55	4,500円
	54～50	4,000円
D (人事考課点49～25)		3,000円～1,500円

ところで、7月8日団交とは別に同日、本社会議室において、Y2常務らは松の会に対する夏季一時金の説明会を行っている。同説明会においては、支給額など組合に回答した項目のほか、人事考課がA、B、C、Dの4ランクであることが説明された。

そして平成9年7月9日、松の会は、前日会社から説明を受けた内容を同会の会報に記載し、東広島工場の掲示板に掲示した。

イ 夏季一時金の受領確認

平成9年7月16日、Y2常務は、X8執行委員長に対し、「7月18日に一時金を支給するが組合はどうするか」と連絡した。これに対しX8執行委員長は、「一時金は生活給であり、拒否した場合、組合員の生活に影響するので振り込んで頂いて結構です。ただし、この件については改めて検討し対処させていただきます」と返答し、7月18日に一時金が支給された。

7月23日、組合は、会社に対し、7月8日団交において不明確な点を確認するため、平均基本給、人事考課の配分などについて回答するよう申入書を提出した。

ウ 平成9年8月19日、組合は、平成9年度夏季一時金に関する団交での会社の対応は、不当労働行為であるとして本件申立て（広労委平成9年（不）第3号事件）を当地労委に行った。

(4) 本件団交の出席者、場所、時間及び議題

本件団交は、おおむね、組合側は西部労のX2執行委員長（当時）、X7副執行委員長ら3名及び支部のX8執行委員長、X5副執行委員長、X1書記長ら4名の7名程度が、一方、会社側はY4社長、Y2常務ら3名程度がそれぞれ出席し、会社の本社会議室において午後7時頃から約1～2時間程度開催されている。

また、本件団交の議題については、いずれの団交においても組合が申し入れた項目について行われており、会社がこれを拒否又は変更することはなかった。

(5) 提示資料

組合は、賃上げ及び夏季一時金について、特に人事考課に関する資料及び経営資料で提示可能な資料を要求している。これに対し会社は、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、人事考課資料については、制度導入時に行われた従業員対象の説明会などの資料及び人事考課表を既に

提示済みであるとしてこれを拒否し、経営資料については、具体的に何を意味するものか不明であると主張している。

一方、組合は、「経営資料」とは、会社が4月5日団交で「経営資料が揃っていない」としたとき使った表現であり、また、組合としては、本件団交後、平成10年5月7日に行われた平成10年度春闘賃上げ交渉において、経営資料として決算書（賃借対照表、損益計算書など）の提示を求めたと主張している。

当地労委としては、平成9年4月24日、会社に対し、本件団交においてどのような資料を提示したのかという求釈明を行ったが、これに対し会社は、「各団交において具体的資料を提示したことはない」と回答している。

5 本件団交後の状況

本件団交後、平成9年12月6日及び12月19日に平成9年年末一時金に関する団交が、本社会議室において午後7時頃から約1～2時間程度行われている。

12月6日の団交において、会社は、支給日は12月17日、対象人員は124名、支給額は平均2.0か月（人事考課1.0か月、全員1.0か月）及び平成8年12月時点の人事考課平均点は73点であるという内容の回答書を提出したが、本件団交と同様、平均賃金、人事考課分の上限・下限などについては回答せず、さらに本件団交においては回答した平均年齢、平均勤続年数、人事考課の平均点についても回答しなかった。

このため、組合は、平成9年12月9日、これら平均賃金などについて回答するよう申入書を提出した。

12月19日の団交において、会社は、新たに平均年齢は37.9歳、平均勤続年数は9.2年、人事考課平均点は74点であるという内容の回答書を提出したが、平均賃金、人事考課分の上限・下限などについては、回答しなかった。

第3 判断

労働組合法第7条の規定に基づき、使用者は、誠意をもって団交に応ずる義務も課せられている。この理は、当該労働組合が組合員数名の少数組合であったとしても、何ら異なることはない。

よって、使用者が誠実に団交に応じたかどうかの判断は、団交の開催時期、場所、交渉担当者の権限や責任の程度、回答についての説明及び提示資料の内容、反対提案の申入れなど当該団交の内容のみならず、団交に至った経緯、これが当該労使関係において持つ意味など、一切の事情を総合的に考慮してなされる必要がある。

以下、これらの諸点について団交が誠実に行われたかどうか、又は組合運営に対する支配介入があったかどうかについて判断をする。

1 1月16日要求書に関する団交

(1) 申立人らの主張

ア 平成9年1月16日、組合は、1月9日和解協定に基づき13項目の懸

案事項に関する要求書及び団交申入書を提出した。

イ 平成9年1月23日、組合の要求書に対し、会社から五日市倉庫にファックスで回答書が送信されてきたが、この回答は、従前の会社方針から一步も前進しておらず、合理性かつ具体性に欠けたもので、団交の日時についても、「直接又は電話にて協議したい」などと具体的な日時を先送りにして団交の引き延ばしを図ったものである。

なお、ファックスで回答書が送信されてきてから約1週間後、Y3副会長が、回答書の原本をX8執行委員長に手渡した。

ウ 2月21日団交では、「消滅年休の買上げ廃止」について、会社は、「別の形で考える。4月になれば何らかの提案をする」と回答したが、「賃金差別問題」などその他の要求については何ら具体的な回答は示さず、ただ「回答書のとおりである」と繰り返すだけで、組合の質問に対し具体的資料の提示や納得のいく説明もなく、1月9日和解協定を順守して労使関係を正常化していこうという意思など微塵も感ずることができない不誠実な対応に終始した。

消滅年休の買上げについて、会社は、平成9年1月24日を境に一方的にこれを廃止した。2月21日団交で「4月になれば何らかの提案をする」としながら、いまだに具体的な説明、代替案の提示などはなされていない。また、組合は、この年休の買上げが労働基準法違反であるとの指摘は行っていない。

エ 3月7日団交では、会社は、就業規則その他の諸規程を提示したが、「労働条件などに関する事前協議」については、1月23日回答書を繰り返し読み上げるだけで具体的な説明を拒否し、人事考課制度についても、現在会社が実施している具体的資料の提示要求を拒否し、就業規則その他諸規程の作成に関する組合の質問にも誠実に答えなかった。

人事考課表には、「自己評価」の項目があるが、この「自己評価」について質したところ、会社は、「実施していない」と回答したもので、変更したことすら聞かされていなかった。

オ 4月5日団交では、「暫定協約の締結」について、会社から回答書が提出されたが、その回答書には回答日や会社の署名捺印など一切なく、文書の差し替え要求も会社は拒否した。また、「皆勤手当のカット廃止」など残りの議題についても、全く具体的な回答を示さず不誠実な対応に終始した。

議題の一つに安衛問題があったが、まつや労組を結成した動機の一つには、こうした安衛問題や労災問題がある。つまり、いつまでもルーズに放ったらかしにされている状態であったので、こうした問題は一番にやってほしいということで労働組合を結成した。

「皆勤手当のカット廃止」は、平成7年以来、労働基準法違反であるからカットを廃止するように申し入れていたものであるが、1月16日要求書に対し会社は、1月23日回答書では「応じられない」としな

がら、平成9年1月24日の賃金支払においては廃止していた。また、「皆勤手当のカット廃止」に関する成文化を要求したが、会社はこれを拒否した。

(2) 被申立人の主張

ア 平成9年1月16日、組合は、要求書において13項目の懸案事項を提示してきたが、1月9日和解協定第3項において当面協議又は団交を約したのは、団交及び組合活動に関するルール並びにより合理的な一時金制度の整備などの緊急に解決を要する懸案事項及びそれに準ずる事項である。懸案事項が13項目に及ぶものであることは何ら聞いていない。

イ 平成9年1月23日、組合の要求書に対し、五日市倉庫にファックスで回答書を送信したが、翌1月24日、回答書の原本を五日市倉庫行きの社内トラック便に乗せ渡している。なお、会社は、この時期、Y4社長が社長に就任し、その挨拶まわりなどで多忙を極めていたが、1月9日和解協定の主旨を踏まえ、1月16日要求書の13項目すべてについて書面で回答したものである。

ウ 2月21日団交の主たる議題は、「消滅年休の買上げ廃止」に関することであつたが、この廃止について、「別の形で考える」旨回答したものである。

消滅年休の買上げは、これまで毎年、全従業員を対象にして実施してきたが、平成9年1月15日以降実施を取りやめた。この廃止は、会社が一方的に行つたものではない。組合から労働基準法第39条その他の問題点も指摘されたということもあり、そういうことでも会社が考えたものである。組合との合意はしていないが、廃止前には、経営をサポートする会又は松の会に意向確認もしている。

エ 3月7日団交では、会社は、就業規則その他の諸規程を提示し、また、「労働条件などに関する事前協議」については1月23日回答書のとおりであること、人事考課制度については現在実施している方法で実施することなどを既に説明している。

「労働条件などに関する事前協議」については、「雇用、労働条件に関する制定、改廃」は極めて広い概念であり、組合も抽象的な要求であるので会社も抽象的な回答しかできなかったものである。

人事考課表について、組合に提示した「製造・一般職用」以外の「管理職用」、「中間管理職用」、「営業・一般職用」などについては、不必要と考へて提示しなかつたものである。

また、賃上げ額や一時金の額は、人事考課表により次のような算定方法で決定される。

(ア) 評価基準点については、ランクAが4点、Bが3点、Cが2点、Dが1点である。

(イ) 評価要素毎のウエイトが各人事考課表によって異なるのは、職務

内容の差異である。

(ウ) 業界動向及び外的要因により人事考課点が顕著に影響を受けた場合のみ、その部門全員に5～10点加算する。

(エ) この人事考課点を用いた個々従業員の金額は、「(総原資÷人事考課総得点)×各個人得点+一律昇給額」の算定式で計算し、算定の結果1,000円以下が出た場合は調整する。

なお、人事考課表の「自己評価」の項目については、変更(廃止)しており、その旨組合に説明している。

オ 4月5日団交では、会社は、暫定協約の締結要求に対し、「団体交渉」、「組合活動」の2項目について回答書を提出したが、組合には、さらに協議を詰め何らかの合意をしようとする姿勢は見られなかった。

暫定協約について、会社は、経営権に関する事項、就業規則で十分と考える事項については締結する意思はない。会社としては、「団体交渉」と「組合活動」について合意ができれば合意書を締結する意思がある。

皆勤手当のカットについて、会社は、社内検討のもとで廃止した旨表明した。組合は、その成文化を要求するが、お互い意見を出し合って、その中で一つのものをつくっていく合意は今までなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 1月16日要求書及び1月23日回答書

前記第2の2で認定したとおり、本件申立ての当事者は、過去、当地労委に不当労働行為事件及び調整事件の当事者としても関係している。これらの事件においては、特に7年9号争議では、「会社は年末一時金の支給についての基本的な考え方及び支給額の決定に当たっての算定根拠などについて、まつや労組に説明すること」などを内容とするあっせん案を双方が受け入れ、また、8年1号事件では、「会社は、団交の申入れがあったときは、今後具体的な資料を提示するなど誠意をもって対応するとともに、・・・、当面、団交及び組合活動に関する基本ルール並びにより合理的な一時金制度の整備などの緊急に解決を要する懸案事項について協議又は団交を行うこと」などを内容とする1月9日和解協定が結結されている。そして、当地労委は、1月9日和解協定に関して、「『緊急に解決を要する懸案事項』については、労使双方で見解の相違が生じる場合があっても、会社は、これをもって団交に応じないことがあってはならない」と口頭で要望している。

しかしながら、8年1号事件の和解後、組合が提出した1月16日要求書に対し会社は、和解協定締結の際、協議又は団交を約したのは、1月9日和解協定第3項において具体的に約した事項及びそれに準ずる事項であるなどと主張し、また、前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、平成9年3月12日付け抗議書においては、「団交における議

題の内容について、13項目は受け入れることはできない」としている。

会社としては、前記第2の3の(1)で認定したとおり、1月9日和解協定に基づく懸案事項として12項目もの要求が提示された場合、懸案事項はこれほど多くはないと感ずるのは分からないでもないが、当委員会も1月9日和解協定締結の際、口頭で要望しているように、懸案事項に関する労使の見解の相違があったとしても、その要求内容が労働条件に関するものなど義務的団交事項である以上、会社は誠実に団交に応じなければならないし、また、当委員会が会社が誠実に団交に応じたかどうかを判断する場合、懸案事項に関する労使の見解の相違は、この判断に影響を及ぼすものではないと考える。誠実に応じたかどうかは、あくまで団交の内容によって個々具体的に判断されるべきものである。

また、前記第2の3の(2)及び4の(1)のアで認定したとおり、1月23日回答書について、会社は、3月12日付け抗議書で「会社の文書回答は、明確なものである」としているが、その回答書の内容は、「会社において必要があると判断した場合、協議、交渉する」、「応ずることはできない」などといったもので、明確であるのは会社の結論的な回答だけであり、その根拠、理由について具体的には明らかにされていない。1月23日回答書は、Y4社長が社長に就任した直後であったことを考慮しても、労使で団交などに関して和解をし、それを受けた組合要求に対する会社回答にしては、具体性、説得力に欠けるものと認められる。

イ 団交の設定状況

(ア) 2月21日団交

a 前記第2の3の(1)及び(2)で認定したとおり、平成9年1月16日、組合が12項目の要求に関する団交を1月31日までに行うよう要求したのに対し、会社は、回答期限の1月23日、要求事項すべてについてファックスで回答し、その中で「団交の日時については、直接又は電話にて協議したいと思う」としている。

回答内容は、前記アのとおり具体性、説得力に欠けるものと認められるが、回答期限内に組合の要求事項すべてについて回答している点は、一応の対応をしたものとする。

また、この会社の回答が、ファックスによるものであった点についても、和解直後の労使のやり取りにしてはその対応に疑義がないわけではないが、ファックス送信後、時期、方法などについて労使双方の主張に食い違いはあるものの、別途回答書の原本を渡している点についてその主張に相違はなく、また、前記第2の1の(3)で認定したとおり、本社に組合員はおらず、組合員がいる五日市倉庫や東広島工場が本社から離れていることを考慮すれば、とりあえずの回答方法としてファックスによる回答も、直ちに不

誠実であるとまでは言い切れない。

- b 前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、平成9年1月27日、X8執行委員長は、会社から団交日について連絡がないため団交の開催を催促したが、Y4社長は、「今週は忙しいので来週にしてくれ。議題項目が多いのもう少し絞ってくれ」と返答し、また、「団交の項目順位については、団交の中で順番を決定してもらいたい」との組合の申入れを「組合の方で団交議題を絞って、再度改めて団交を申し入れるように」とこれを拒否している。

組合からの団交申入れに対し、会社が、団交事項が12項目と多いため、優先順位を決めて協議したいとすること自体は、理解できないわけではないが、本来、団交の開催に当たって、その日時、場所、時間、出席者のみならず、団交事項については、組合の申入れに対し会社が一方的に応ずるかどうか決定するものではなく、労使双方において取り決められるものである。しかも会社は、前記第2の3の(2)で認定したとおり、1月23日回答書では「団交の日時については、直接又は電話にて協議したい」としているのである。

それにもかかわらず、会社は、1月27日になって組合から団交の開催を催促されると、「来週にしてくれ」、「議題が多いのもう少し絞ってくれ」と改めて組合から団交を申し入れるよう求めている。

このような会社の対応は、団交要求日が差し迫った時点における対応にしては、誠実さを欠くものと認められる。

- c 前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、団交当日の平成9年2月19日、Y4社長は、X8執行委員長に対し、同社長が友人の通夜に出席するため団交が行えないので、2月21日に変更する旨連絡している。

この点について、変更理由が急な通夜への出席であったこと、変更後の団交日について、組合も了解した上で2日後の2月21日としていること、また、前記第2の4の(4)で認定したとおり、従来から団交には通常Y4社長が出席していたことなどを併せ考えれば、会社の対応は不誠実であるとは認められない。

- (イ) 3月7日団交及び4月5日団交

前記第2の4の(1)のイ及びウで認定したとおり、3月7日団交及び4月5日団交の設定状況については、いずれについても団交予定日の変更もなく、また、団交要求日から1週間以内には開催されていることからすれば、会社の対応は不誠実であるとは認められない。

- ウ 団交の開催状況

前記第2の4の(1)で認定したとおり、1月16日要求書に関する3回の団交のうち、最初の2月21日団交は、平成9年1月16日の団交要求

から1か月以上経過してはいるものの、これら団交の開催間隔を見る限りでは、2月、3月、4月と一月に1回の割合で開催されており、会社の対応は不誠実であるとまでは言い切れない。

エ 団交の内容

(ア) 団交の出席者、場所、時間及び議題

前記第2の4の(4)で認定したとおり、1月16日要求書に関する3回の団交は、おおむね、労使双方の代表者が出席の上、本社会議室で午後7時頃から約1～2時間程度開催されており、格別、組合からもこれらの点について、会社が一方的に制限を加えたなどの主張はなされていない。また、各団交の議題についても、組合が申し入れた議題について行われ、会社がこれを拒否又は変更したとの主張もなされていない。

したがって、これら会社の対応は不誠実であるとは認められない。

(イ) 団交の具体的内容

a 2月21日団交

前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、2月21日団交においては、「消滅年休の買上げ廃止」及び1月16日要求書のうち「賃金差別問題」など3議題について団交が行われている。

(a) 消滅年休の買上げについて、会社は、平成9年1月15日から廃止したのは、組合から違法であるとの指摘を受けたためであり、廃止前には経営をサポートする会又は松の会に意向確認もしていると主張している。違法との指摘について、組合は、そのような指摘はしておらず会社が一方的に行ったものと主張しており、その指摘の有無は明らかではないが、いずれにしても、前記第2の3の(4)及び4の(1)のアで認定したとおり、その廃止は、組合と団交することなく実施され、組合への説明も廃止から1か月以上も後の2月21日団交においてであった。

消滅年休の買上げの違法性については、行政解釈や判例も出されているが、当地労委として判断しようとするのはこの問題ではなく、消滅年休の買上げという過去10年近くにわたって実施されてきた労働条件に係わる事項の廃止について、会社が、組合とどのように協議したのか、また、その廃止に向けた団交の具体的な内容はどうかについてである。

この点について会社は、この制度の廃止に当たって、廃止前には経営をサポートする会又は松の会の意向を確認したと主張しているが、前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、組合には廃止後の2月21日団交でその旨説明し、「その替わり代替案を4月中には提案する」としたに過ぎず、組合からの提案の申入れに対しても「我々の方で検討する」と返答している。

「消滅年休の買上げ廃止」は労働条件の変更であるから、組

合からの団交の申入れがない場合でも、むしろ会社から進んで協議の申入れを行うべきであるにもかかわらず、会社はこの廃止について「組合との合意はしていない」、「組合から労働基準法第39条その他の問題点も指摘されたということもあり、そういうことでも会社が考えた」と主張しているように、この問題についての会社の対応は、あくまでも組合との団交とは別に独自に判断、決定するというもので、会社には、この問題について、組合と誠実に団交しようとする姿勢が認められない。

こうして見ると、これら会社の対応は、この廃止が全従業員対象に行われたものであるにしても、誠実なものとは到底認められない。

- (b) また、前記第2の4の(1)のアで認定したとおり、賃金差別問題などその他の団交議題について、会社は、1月23日回答書において応ずることはできない旨回答済みであるとしているが、組合の要求に応じられない理由については、具体的な説明を行っていない。そしてまた、前記第2の3の2で認定したとおり、会社が回答済みとした1月23日回答書の内容自体も、単に「応ずることはできない」という程度のものでしかない。

確かに、1月23日回答書は、1月16日要求書に対するもので、要求から1週間後の回答であることを考慮すれば、全要求項目について、具体的な回答をしにくい事情もあったと思われるが、ただ2月21日団交は、それから1か月も後に開催されているのである。団交開催までには時間的余裕もあったのであるから、2月21日団交時点において、1月23日回答書で応ずることはできない旨回答済みであるという程度の回答では、労使の合意を目指して努力したものと認められない。

b 3月7日団交

前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、3月7日団交においては、1月16日要求書のうち「労働条件などに関する事前協議」など4議題について団交が行われている。

- (a) 「労働条件などに関する事前協議」について、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、会社は、「必要があると判断した場合、協議、交渉する」と1月23日回答書を繰り返し読み上げるにとどまっている。

確かに、組合が事前協議を求める「雇用、労働条件に関する制定、改廃」とは、会社が主張するように広い概念であり、1月23日回答書の時点では、具体的な回答ができなくてもやむを得ないと考えられなくもないが、だからといって3月7日団交時点において、会社が主張するような「組合も抽象的な要求であるので会社も抽象的な回答しかできなかった」ということが

認められるものではない。

広い概念であればこそ、例えば、2月21日団交などで組合が求める具体的な内容を問い質し、その点について協議、交渉していくべきである。そして、そのための時間的余裕がなかったものとは認められないのである。

また、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、会社が、組合との協議、交渉が必要と判断するその基準についても、組合の質問に対し、「いろいろな時に判断する」、「基準はない」などと回答し、具体的な説明を行っていないのである。

こうして見ると、これら会社の対応は、団交の場を会社の回答、意見を組合に伝える場ではあっても、組合と対等な立場で協議、交渉し合意を目指して努力していく場とは、考えていないものである。

- (b) 次に、「新人事制度、賃金制度」についてであるが、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、組合が要求しているのは、現実に実施されている人事考課制度の具体的資料とその説明である。これに対し会社は、現在実施している方法で実施すると1月23日回答書どおり説明しただけであり、具体的資料についても、既に提示済みであるとして新たな資料提示を拒否している。

しかし、会社がいう既に提示済みの資料とは、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、人事考課制度導入時の従業員を対象とした説明会などの一般的資料であり、また、本件団交以前の平成8年5月1日の団交で組合に提示した1種類の人事考課表及び8年1号事件や本件申立ての審査において会社が書証として提出した6種類の人事考課表（前記団交において提示された1種類の人事考課表を含む。）である。

会社は、団交で組合に1種類の人事考課表のみ提示した点について、不必要と考えて提示しなかったと主張するが、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、X8執行委員長やX1書記長に適用されるのは、組合に提示されなかった「中間管理職用」の人事考課表である。しかも、この人事考課表は、団交で提示された「製造・一般職用」とは人事考課点を計算する際に用いる評価要素や評価要素毎のウエイトが異なるなど、その算出方法が違うにもかかわらず団交では提示されていないのである。

人事考課表の内容については、前記第2の4の(1)のイで認定したとおりであるが、このほか会社は、人事考課表によってどのように賃上げ額や一時金の額が決定されるかについて、①評価基準点は、ランクAが4点、Bが3点、Cが2点、Dが1点である、②評価要素毎のウエイトが各人事考課表によって異なる

るのは、職務内容の差異である、③この人事考課点を用いた個々従業員の金額は、「(総原資÷人事考課総得点)×各個人得点+一律昇給額」の算定式で計算するなど主張している。

しかし、これらの主張は、評価基準点を除き、いずれも当地労委の求釈明に対する回答であり、団交において組合に提示、説明されたものではない。組合にとって、人事考課表の内容は直接賃金に影響するにもかかわらず、団交において、各人事考課表によって異なるウエイトの合理性を説明したとの疎明はなされていないし、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、会社は、人事考課査定の結果、どのように賃上げ額などが決定されるのかという組合の質問にも回答していない。

また、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、平成7年の説明会資料では5種類とされていた人事考課表は、8年1号事件や本件申立ての審査で書証として提出されたものを見ると6種類である。さらに、同人事考課表にある「自己評価」の項目は、双方の主張が相達しており、会社が組合に説明したかどうかは明らかではないが、制度導入後廃止されている。

このように、現実に実施されている人事考課制度は、会社が既に提示済みとした資料とは、少なくとも幾つかの点で異なっており、そしてまた、前記第2の2の(3)及び3の(1)で認定したとおり、組合は、1月16日要求書で賃金差別問題を掲げ、8年1号事件でもX1書記長に対する平成7年年末一時金の差別支給の是正を救済項目の一つに挙げているように、現実に実施されている制度について不信感を抱いていたのであるから、会社としては、その不信感を払拭すべく誠意をもって説明すべきである。

前記第2の3の(2)で認定したとおり、会社は、1月23日回答書では、「既に実施しているので今後も実施するが、より合理的な制度にしたいと考えている。貴組合の意見があれば申し述べてください」としているにもかかわらず、団交において組合に制度の説明をし理解させようとする姿勢が認められない。

(c) 「就業規則及び諸規程などの変更」について、前記第2の4の(1)のイで認定したとおり、会社は、就業規則、賃金規程、退職金規程などは提示しているが、その他は就業規則は従業員代表の意見を聴いて労基署に提出すると1月23日回答書どおりの回答にとどまっており、組合の要求内容について実質的な議論には入っていない。

前記第2の3の(2)で認定したとおり、会社は、1月23日回答書では、「今後、労基署に届け出るにつき、貴組合並びに従業員代表の意見を聴く手続を取り、意見書を添付して届出する」

としているが、この回答はあくまで就業規則などの変更後の手続についてであり、組合が要求する事前協議については、具体的な説明、回答を行っていない。

- (d) 「X 1 書記長の労災申請」について、前記第 2 の 3 の(1)、(2)及び 4 の(1)のイで認定したとおり、組合は、1 月 16 日要求書で「X 1 の労災申請について、直ちに労基署に対する手続を取る」とし、会社は、1 月 23 日回答書で「社内ルールにのっとって手続をしたいと思う」としていたが、平成 9 年 2 月 20 日の労災認定を受け、組合は、3 月 7 日団交では要求を当初要求から X 1 書記長への年休の返還に変更している。

会社は、この要求について、「検討する」として具体的な回答をしていないが、労災認定後初めての団交であり、また、組合の要求内容も当初要求から変更されたのであるから、やむを得ない面もあったと思われる。

したがって、これら会社の対応が、直ちに不誠実であるとは認められない。

なお、前記第 2 の 4 の(1)のイで認定したとおり、この問題は、平成 9 年 7 月、X 1 書記長に年休が返還されたことにより解決に至っている。よって、この問題に関する団交要求については、既に救済の実益は失われており、あえて団交を命ずる必要性は認められない。

c 4 月 5 日団交

前記第 2 の 4 の(1)のウで認定したとおり、4 月 5 日団交においては、1 月 16 日要求書のうち「暫定協約の締結」など 4 議題について団交が行われている。

- (a) まず、「暫定協約の締結」について、前記第 2 の 4 の(1)のウで認定したとおり、会社は、平成 6 年 12 月 15 日にまつや労組から提案のあった暫定協約の項目のうち、「団体交渉」及び「組合活動」について会社案を文書で提示し、また、この 2 項目のみ回答した理由については、これら以外は就業規則で足りるため必要ないと回答している。

確かに、使用者は、労働組合が要求する項目についてすべて合意しなければならないものではないが、それは誠実に団交した結果である。そして、当地労委が、本件申立てにおいて問題にするのも、団交の結果ではなく会社が誠実に対応したかどうか、又は労働協約を「団体交渉」及び「組合活動」の 2 項目に限定する合理的理由があるかどうかであり、その理由について十分に説明したかどうかについてである。

2 項目に限定する理由として、会社は、①経営権に関する事項や就業規則で十分と考える事項については、労働協約を締結

する意思はないこと、②1月9日和解協約で約したのはこの2項目であることを主張する。

これら会社の主張する理由が合理的なものかどうかであるが、先ず、①の理由については、次のように考える。

労働協約は、労使が合意した事項について締結するものであるから、組合が要求する項目のうち、団交において合意された「団体交渉」及び「組合活動」について労働協約を締結し、合意に至らなかったその他の項目については、就業規則などの諸規程を適用するということもあり得ると思われる。

しかし、それは組合と合意を目指して努力した結果であって、会社が当初から一方的に暫定協約のうち2項目についてのみ協議、交渉に応ずると決めつけられるものではない。「経営権に関する事項」でも労働条件や労使間の集団的労働関係に関連する場合もあるのであるから、経営権に関する事項又は就業規則で十分と考える事項だからという理由のみで実質的な団交に応じないことは認められない。労働組合法第14条においても、労働協約の協定事項は「労働条件その他」と規定されており、労働条件以外のものも含め広い範囲の内容が予定されているのである。

ましてや、前記第2の3の(1)で認定したとおり、暫定協約にある「争議行為」に関する規定などは、会社の就業規則には規定されておらず、また、「総則」第1条(目的)の「この協約は、真に対等にして相互信頼に根ざす労使関係を樹立するとともに、組合員の経済的、社会的地位の向上と会社事業の健全な発展を図ることを目的」とするとの規定や第2条(労使関係の基礎)の「会社と組合は生産性向上と適正な労働条件を基礎とした相互信頼に基づく労使関係を確立することを確認する」との規定などは、会社としても、団交の対象とすることに異存はないはずである。

また、②の理由についてであるが、前記第2の2の(3)で認定したとおり、確かに、1月9日和解協定第3項では、「当面、団交及び組合活動に関する基本ルール、並びに・・・緊急に解決を要する懸案事項について協議又は団交を行うこと」と規定されているが、それは当地労委として、8年1号事件の審査を通じ、労使関係の正常化のためには、まず当面早急に団交のルール作りなどが必要であると判断したためであり、これについては組合や会社も合意したものである。

しかし、この規定は、当然、協議、団交すべき労使間の基本ルールを団交と組合活動に限定しようとする主旨ではなく、むしろ、会社は、和解協定第3項本文の「会社は、団交の申入れ

があったときは、今後具体的な資料を提示するなど誠意をもって対応する」という規定を重んずるべきである。

また一方、会社は、会社案を回答したにもかかわらず、組合にはさらに協議を詰め何らかの合意をしようとする姿勢は見られなかったとも主張している。

確かに、組合としても、暫定協約にこだわらず会社の対案について協議し、残る項目については、改めて団交を申し入れるという方法も取り得たと思われるが、これはあくまでも組合内部の交渉テクニックの問題であり、会社が誠実に協議、交渉し合意を目指して努力したかどうかとは、また別の問題である。

暫定協約の各章は、労働条件及び労働組合の地位、活動に関するものであるから、会社が合意するかしないかは別として、いずれも義務的団交事項に当たるものであり、会社の対案に対する組合の対応いかんが、本件団交の誠実性の判断そのものに影響を及ぼすものではないと考える。

こうして見ると、労働協約について2項目に限定する会社の姿勢には、合理的な理由は見受けられないこと、また、会社の主張する二つの理由について、十分に説明したとの疎明もなされていないこと、そしてまた、前記第2の4の(1)のウで認定したとおり、回答日、会社の署名捺印などのない回答書の差し替え要求に対して、殊更拒否する会社の姿勢を併せ考えると、これら会社の対応は、誠実なものとは認められない。

(b) 次に「安衛問題」である。前記第2の3の(1)で認定したとおり、まつや労組の結成の動機の一つとして、この安衛問題や労災問題があった。つまり、組合は、「いつまでもルーズに放ったらかしにされている状態であったので、こうした問題は一番にやってほしいということで労働組合を結成した」と主張している。組合として、この問題はそれだけ懸念を抱いていた問題であるし、仮にそういうことがなくとも、この問題は組合員の労働条件に係わる問題である。

これに対する会社の対応は、前記第2の3の(2)及び4の(1)のウで認定したとおり、1月23日回答書では、「貴組合に所属する従業員も参加している安衛委員会において、必要と認めた事項について審議したいと思う」とし、また、4月5日団交においても、組合の「安衛委員会で解決できなかった問題は組合と団交するのか」との質問に対し、「安衛委員会の中で十分議論する」とするもので、会社には、安衛問題はあくまで当該委員会で審議するもので、組合との団交で話し合うべきものではないとの姿勢が認められる。

さらに、会社は、1月23日回答書において、安衛委員会には

「貴組合に所属する従業員も参加している」とも述べているが、このことは、組合との団交応諾義務とは全く別の問題である。こうして見ると、以上のような会社の対応は、誠実なものとは認められない。

(c) 「皆勤手当のカット廃止」についてであるが、前記第2の3の(1)で認定したとおり、この問題について組合は、1月16日要求書において回答を求めていたものである。これに対し会社は、前記第2の3の(2)、(3)及び4の(1)のウで認定したとおり、1月23日回答書では依然として「既に団交において説明したとおり応ずることはできない」としていたが、翌日の賃金支払において廃止し、組合に対しては、4月5日団交においてやっと「社内的検討のもとで廃止する」旨表明したに過ぎない。

「皆勤手当のカット廃止」は、いつの時点で決定され、また、その廃止の決定は過去に遡って適用されたものかどうかなど疎明されておらず、これらの点については明らかではないが、いずれにしても、前記第2の3の(3)で認定したとおり、この問題は、組合が平成7年以來問題にしてきたものである。組合の要求内容に沿うものとはいえ、前記第2の3の(1)で認定したとおり、組合は、1月16日要求書ではこれを廃止した上で平成6年2月26日に遡って2年間のカット分を支払うよう、また、協定書を締結するよう要求しているのであるから、会社としては、廃止する旨の検討結果のみを表明すればよいものではなく、廃止決定の前にはその旨を説明し、その他の組合要求についてもさらに協議、交渉すべきであり、上記のような会社の対応は、誠実なものとは到底認められない。

また、前記第2の4の(1)のウで認定したとおり、組合が「皆勤手当のカット廃止」に関する成文化を要求したのに対し、これを拒否したことについて、会社は、「お互い意見を出し合って、その中で一つのものをつくっていく合意は今までなかった」と主張するが、いかにも不自然であり、組合の成文化の申入れをあえて拒否する合理的理由も認められない。

前記第2の2の(3)で認定したとおり、1月9日和解協定第4項では、「合意確認した事項を成文化し、当該事項を誠実に順守する」と規定され、会社もこれに同意しているのであるから、「合意」という言葉自体の意味、内容に執拗にこだわる会社の対応は、誠実なものとは認められない。

(d) 最後に「平成7年8月25日の配置転換の撤回」についてである。前記第2の3の(2)で認定したとおり、会社は、1月23日回答書で「配置転換から約1年半が経過しており応ずることはできない」としているが、確かに、1年半近く前の配置転換の撤

回は直ちには受け入れ難いことは理解できないわけではないが、当地労委が問題としているのは、撤回するかどうかの結論、結果ではない。前記第2の2の(3)で認定したとおり、組合は、8年1号事件の審査において、この異動は、異動者12名中組合員11名と組合員中心の、引継ぎもない即日異動という異例なものであり、この配置転換が、組合脱退の主な原因の一つであったと主張していたのであるから、会社は、当該配置転換の必要性や基準、異動者の人選、異動先の決定方法などについて十分に説明すべきであるが、前記第2の4の(1)のウで認定したとおり、会社は、これらの点について具体的な説明を行っていない。

したがって、単に「回答書のとおりである」、「配置転換の撤回に応ずることはできない」とする会社の対応は、誠実なものとは認められない。

2 平成9年度春闘賃上げに関する団交

(1) 申立人らの主張

ア 5月2日団交では、会社は、平均7,000円の賃上げ回答を口頭で提示し、また、組合の質問に対し、支給対象人員は121名、平均年齢は39歳、平均勤続年数は10年余りと答えたものの、賃上げ額の配分方法、具体的人事考課基準、平均賃金その他の質問には一切返答しなかった。また、賃上げ回答は、文書で提示するよう強く要求したが拒否された。

5月14日団交では、会社は、平均賃上げ額7,000円の配分を一律2,000円、人事考課5,000円と回答したが、具体的人事考課基準や平均賃金など一切回答せず、依然として不誠実な対応に終始した。

平成9年5月15日、組合は、前日の団交で不明確な点（平均基本給、平均基準内賃金、人事考課の具体的方法・基準、人事考課点がどのように賃上げに関係するのか、人事考課5,000円の配分にランク付けがあるのかなど）を確認するため、文書で会社に申し入れた。

5月19日団交では、会社は、5月15日の申入れに何ら回答せず、人事考課の平均点が73点であること以外一切返答しない不誠実極まりない対応であった。

イ 組合が要求する具体的経営資料とは、賃上げの申入れに対し、4月5日団交において「経営資料が揃っていない」とした会社の言葉から引用したものであり、組合としては、本件団交後、平成10年5月7日に行われた平成10年度春闘賃上げ交渉において、経営資料として決算書（貸借対照表、損益計算書など）の提出を求めている。また、団交で組合に提示された人事考課表は、平成8年5月1日の団交で提示された「製造・一般職用」の1枚だけである。

ウ 平成9年5月26日、組合は、会社に対し、3回の賃上げ交渉における会社の対応には、労使関係を正常化しようとする姿勢が全く見られないため、今後このようなことがないように申入書を提出した。

(2) 被申立人の主張

ア 5月2日団交では、会社は、平均7,000円の賃上げを口頭で回答し、組合の質問に対し、支給対象人員は121名、平均年齢は39歳、平均勤続年数は10年余りと回答した。

5月14日団交では、会社は、平均賃上げ額7,000円の配分を一律2,000円、人事考課5,000円と回答し、5月19日団交では、人事考課の平均点が73点であることを説明した。

イ 平成9年度賃上げについて、平成9年3月5日付けで要求書が提出されたが、賃上げは5月分賃金からであり、とても組合が要求する3月18日までに回答できる客観的状況下になかった。したがって、会社が対応しなかったとしても、正確に言えば対応できなかったとしても誠実団交拒否と言われる筋合いはない。

提示資料については、組合が求める具体的経営資料が何を意味するものか不明であるし、また、組合は、客観的合理的人事考課表の提示を求めているが、これらは既に掲示済みである。さらに、組合は平均賃金の提示を求めているが、全従業員約130名のうち7名の従業員が属する支部に対し、全従業員の平均賃金を提示するか否かは会社の裁量の範囲である。

ウ 組合は、新賃金で平成9年5月分を受領した後、賃上げについて異議を述べたり新たな団交要求をしてきたことは一切ない。したがって、平成9年度賃上げについては、会社が誠実に団交に応じていないと言われることはない。

(3) 当地労委の判断

ア 団交の設定状況

(ア) 前記第2の4の(2)のアで認定したとおり、平成9年度春闘賃上げに関する団交のうち、5月14日団交及び5月19日団交の設定状況については、いずれについても団交予定日の変更もなく、会社が5月2日団交後に指定した期日又は組合が要求した期日に開催されており、会社の対応は不誠実であるとは認められない。

(イ) ただ、5月2日団交の設定状況について、会社の対応は誠実なものとは認められない。つまり、前記第2の4の(2)のアの(ア)で認定したとおり、当初平成9年3月4日、組合が、3月18日までの文書回答と3月19日までの団交を要求したのに対し、会社は、「3月5日付けで要求書が提出されたが、賃上げは5月分賃金からであり、とても組合が要求する3月18日までに回答できる客観的状況下になかった。したがって、会社が対応しなかったとしても、正確に言えば対応できなかったとしても誠実団交拒否と言われる筋合いはない」と主張しているが、組合からの申入れに対し、「回答できる客観的状況下になかった」段階で直ちに回答することは、会社が主張するように不可能であったとしても、団交開催まで約2か月もの間、何

らの対応をしなくともよいというものではない。

例えば、とりあえず組合要求の考え方や根拠を聞き、それに対する回答や説明のための資料を検討、準備し、それらができた段階でさらに労使双方協議をしていくという団交方法も取り得たはずである。会社のような主張では、賃金改定間際の団交となり、労使双方の合意を目指した十分な議論は期待し得ないことになる。

(ウ) また、前記第2の4の(1)のウで認定したとおり、4月5日団交において、組合から平成9年度賃上げ要求に対する回答を求められたが、会社は、「経営資料が揃っていない」として回答せず、「経営資料とは何か」との質問に対しても、「経営資料とは経営資料である」と回答している。

会社において賃上げは、平成8年度においても行われており、会社は、自らがその判断材料とした具体的な「経営資料」については、認識していたものと推認される。にもかかわらず、「経営資料とは経営資料である」とする会社の対応は、経営資料が揃っていないため回答できないとする理由を組合に十分説明したものと認められない。

(エ) したがって、平成9年5月23日の新賃金支給日に向けて、5月2日団交の後、さらに5月14日団交及び5月19日団交を行っていること、特に5月14日団交に当たっては、労使の確認を受けて会社から団交期日を指定していることは、合意を目指す一応の努力が認められるものの、4月5日団交における会社の対応や3月4日の団交要求に対し、回答できる客観的状況下になかったとの理由で約2か月もの間これに応じなかった会社の対応は、誠実に応じたものとは認められない。

イ 団交の開催状況

前記第2の4の(2)のアで認定したとおり、賃上げに関する3回の団交のうち、最初の5月2日団交は、平成9年3月4日の団交要求から2か月近く経過し、新賃金支給月の5月になってやっと団交を行ったという設定時期について疑義はあるものの、これら5月に行われた団交の開催間隔をみる限りでは、5月の新賃金支給日に向けて3回行われており、会社の対応は不誠実であるとまでは言い切れない。

ウ 団交の内容

(ア) 団交の出席者、場所、時間及び議題

前記第2の4の(4)で認定したとおり、平成9年度春闘賃上げに関する団交は、おおむね、労使双方の代表者が出席の上、本社会議室で午後7時頃から約1～2時間程度開催されており、格別、組合からもこれらの点について、会社が一方的に制限を加えたなどの主張はなされていない。また、各団交の議題についても、組合が申し入れた議題について行われ、会社がこれを拒否又は変更したとの主張

もなされていない。

したがって、これら会社の対応は不誠実であるとは認められない。

(4) 団交の具体的内容

前記第2の4の(2)のアで認定したとおり、平成9年3月4日、組合が、平成9年度春闘賃上げ要求額を一律17,000円とする要求書を提出したのに対し、会社は、5月2日団交において、平均7,000円の賃上げであること、また、組合の質問に対し、支給対象人員は121名であること、平均年齢は39歳であることなどを口頭で回答したが、平均賃上げ額7,000円の配分方法、具体的人事考課基準、平均賃金などの質問に対しては、回答を拒否している。

また、5月14日団交においては、組合が前回の団交で質問した平均賃上げ額7,000円の配分方法について、一律2,000円及び人事考課5,000円であると回答したものの、具体的人事考課基準、平均賃金などについては、前回団交と同様、回答を拒否している。

このため、組合は、5月15日、前日の団交において不明確であった点を確認するとして、平均基本給、平均基準内賃金、人事考課の具体的方法・基準などについて、文書での回答を申し入れている。これに対し会社は、5月19日団交において、人事考課の平均点が73点であることや人事考課が4ランクであることを回答したが、その他は依然として回答を拒否している。

思うに、賃上げ交渉において、会社が、組合要求に対しどのような提案をするのかは、団交が一種の労使間の取引という面も有していることもあり、特段の事情がない限り誠実団交かどうかの判断に直接影響を及ぼさないと考える。問題は、団交における説明、提示資料などの団交の具体的内容である。

本件団交において、組合は、賃金、一時金などの決定に大きく影響する具体的人事考課基準及び平均賃金などに関する資料、説明を求めているが、これらはいずれも、会社回答の正当性などを判断するため必要としているものと考えられ、個人のプライバシーの問題にも直接関係しないものである。また、組合がこれらを不当な目的に利用するとの疎明もなされていない。したがって、これら組合の資料、説明要求は不当なものとは認められない。

しかるに会社の対応は、前記第2の4の(1)のイ及び(5)で認定したとおり、具体的人事考課基準については、既に提出済みであるとして新たな資料提示を拒否し、また、平均賃金については、全従業員約130名のうち「7名」の従業員が属する支部に対し、全従業員の平均賃金を提示するか否かは会社の裁量の範囲であるなどと主張し、回答を拒否しているのである。さらに、経営資料については、「組合が求める具体的経営資料が何を意味するものか不明である」と主張し、具体的資料は提示していないのである。

会社は、組合が求める資料はすべて提示しなければならない義務を負うものではないが、一方、自らの主張、回答の根拠を具体的に説明したり、必要に応じて資料を提示するなどして、合意を目指して努力する義務があると考えられる。

したがって、組合が求めなければ、又は具体的に求める資料が分からなければ提示しなくともよいものではなく、説明するため必要となる資料については、会社が自ら判断するなり、組合に確認すればよいことである。そして、求められた資料が出せない理由や質問に答えられない理由があるのであれば、その理由を説明すべきであり、逆にその理由がない限り、合意を目指して積極的に提示、説明すべきである。前記第3の1の(3)のエの(i)のbの(b)で判断したとおり、組合の具体的人事考課資料の要求に対して既に提示済みとする会社の対応は、合意を目指して努力したものとは言えないし、また、ただ単に「会社の裁量」により提示しないなどという会社の対応も、誠実なものとは認められない。

また、前記第2の4の(2)のウで認定したとおり、平成9年5月26日、組合は、3回の賃上げ交渉における会社の対応には、1月9日和解協定の主旨を順守することなく、いまだに労使関係を正常化しようとする姿勢が全く見られないとの申入書を提出したが、これに対し会社は、6月11日付け回答書で「会社方針による公開必要項目に関しては、既に明快に答えている。それ以上の項目について回答する必要性は認められない」としている。しかし、前記第2の4の(2)のアの(ウ)で認定したとおり、「回答する必要性が認められない」理由について、会社は、5月19日団交において、「回答する意思はない」、「会社の方針である」とするのみで具体的な説明を行っていない。

こうして見ると、以上のような会社の対応は、誠実なものとは認められない。

エ 新賃金の受領確認

前記第2の4の(2)のイで認定したとおり、平成9年5月22日、Y2常務は、X8執行委員長に対し、翌5月23日に新賃金を支給するかどうかと受領の意思を確認している。これに対しX8執行委員長は、「拒否した場合、組合員に不安を与えるだけなので振り込んで頂きたい。ただし、この件については改めて検討し対処させていただきます」と返答している。また、5月23日以後の組合の対応について、会社は、「組合は、新賃金で平成9年5月分を受領した後、賃上げについて異議を述べたり新たな団交要求をしてきたことは一切ない。したがって、会社が誠実に団交に応じていないと言われることはない」と主張している。

確かに、組合は、5月23日以後新たに団交を申し入れたとの疎明を

していないが、あくまで賃金改定額は組合要求どおりではなく、組合は、受領確認の際、「改めて検討し対処させていただきます」と返答している。また、前記第2の4の(2)のウで認定したとおり、5月26日、組合は、会社に対し、3回の賃上げ交渉における対応には、いまだに労使関係を正常化しようとする姿勢が全く見られないとして、今後このようなことがないように申入れをしているのであるから、合意の上で受領したとは認められず、組合との誠実な団交を命ずる利益及びその必要性は、なお存するものと考ええる。

3 夏季一時金に関する団交

(1) 申立人らの主張

ア 平成9年6月19日、Y4社長は、「6月20日は忙しいので団交できない」と連絡してきたが、その具体的理由については何ら説明されず、日程調整を求めると一方的に電話を切ってしまった。

7月5日、Y4社長は、「今日は風邪で体調が悪いので団交は7月8日に延期する」と連絡してきたが、同社長は、当日東広島工場で行われた安衛委員会には出席していた。

イ 7月8日団交で、会社は、支給額は平均1.5か月（一律0.5か月、人事考課1.0か月）、支給日は平成9年7月18日、対象人員は139名、平均年齢は39歳、平均勤続年数は10年余り、人事考課平均点は69.9点と回答したものの、平均賃金、人事考課1.0か月の配分、具体的人事考課基準など一切回答せず、1月9日和解協定の主旨を無視し、不誠実な対応に終始した。

ウ 平成9年7月23日、組合は、会社に対し、7月8日団交における不明確な点を確認するため、平均基本給、人事考課1.0か月の配分などについて回答するよう申入書を提出した。

(2) 被申立人の主張

ア 平成9年6月19日、X8執行委員長に対し、「6月20日は忙しいので団交できない」と連絡したとき、その理由については北陸方面への出張のためであると説明している。

7月5日、X8執行委員長に対し、「団交は7月8日に延期する」と連絡したが、これは、Y4社長が東広島工場で行われた安衛委員会の途中で体調が悪くなったため同委員会を打ち切り、X8執行委員長に連絡した後、病院へ行ったものである。

イ 7月8日団交で、会社は、支給額は平均1.5か月（一律0.5か月、人事考課1.0か月）、支給日は平成9年7月18日、対象人員は139名、平均年齢は39歳、平均勤続年数は10年余り、人事考課平均点は69.9点と回答した。また、具体的人事考課基準などについては、既に基準表を提示しているものである。

ウ 平成9年7月16日、Y2常務が、X8執行委員長に対し、受領するか否か確認したところ、組合は異議なく受領しているものである。し

たがって、誠実に団交に応じていない旨言われることはない。

(3) 当委員会の判断

ア 団交の設定状況

(ア) 前記第2の4の(3)のアで認定したとおり、平成9年6月12日、組合が平成9年度夏季一時金に関する団交を6月20日に開催するよう要求したのに対し、会社は、団交要求日前日の6月19日になって、「6月20日は忙しいので団交できない。来週早々に連絡する」と連絡している。この変更理由について、組合は、「具体的理由については何ら説明されず、日程調整を求めると一方的に電話を切ってしまった」と主張し、一方会社は、「北陸方面への出張のためであると説明している」と主張しており、変更理由の具体的な説明の有無については明らかではない。

しかしいずれにしても、Y4社長は、「来週早々には連絡する」と新たに別の団交日を設定する旨を伝えており、また実際、6月24日、組合から別の事項に関する団交を申し入れられると、Y4社長は、団交日の変更を申し入れてから1週間後の6月26日、夏季一時金に関する団交と併せて7月5日に行うと連絡している。

こうして見ると、6月19日の団交日変更が直ちに誠実さを欠く対応とまでは認められない。

(イ) また、前記第2の4の(3)のアで認定したとおり、会社が新たに指定した平成9年7月5日の団交当日になって、Y4社長が、「今日は風邪で体調が悪いので団交は7月8日に延期する」としたことについて、組合は、「当日東広島工場で行われた安衛委員会には出席していた」と主張し、会社は、「体調が悪くなったため同委員会を途中で打ち切り、X8執行委員長に連絡した後、病院へ行った」と主張している。

これら双方の主張を見ると、7月5日当日、Y4社長は東広島工場で行われた安衛委員会に出席していた点について、その主張に相違はないが、その他の会社の主張について、組合は、それを覆すような疎明やY4社長が団交に出席できたにもかかわらずあえて変更したとの疎明を行っていない。

いずれにしても、Y4社長は、X8執行委員長に対し、団交日の変更を連絡し、3日後の7月8日を団交日として指定しているのだから、これら会社の対応は、直ちに誠実さを欠くものとは認められない。

イ 団交の開催状況

前記第2の4の(3)のアで認定したとおり、平成9年度夏季一時金に関する団交は、平成9年7月8日に1回開催されたただけであったが、この団交に先立つ組合の要求は、夏季一時金支給日である7月18日の1か月以上前の6月12日になされている。このとき、組合は、6月20

日の団交開催を要求していたのであるが、前記アのような経過により、結局、その団交要求日から20日近く後、かつ支給日の10日前に団交が開催されている。

思うに、確かに会社が団交予定日を変更した経過については、直ちに誠実さを欠くものとは認められないが、組合が要求した団交日から夏季一時金の支給日までには1か月程度しかないのであり、また、前記第2の4の(2)で認定したとおり、先の賃上げ交渉は3回行ったものの組合とは合意できず、受領確認後に支給したという状況にあったのであるから、会社として、合意を目指して努力をしようとするのであれば、より積極的に団交開催に向けた働きかけをなすべきであり、支給日10日前に1回のみ団交開催ということでは、誠実に対応したとは認められない。

ウ 団交の内容

(ア) 団交の出席者、場所、時間及び議題

前記第2の4の(4)で認定したとおり、平成9年度夏季一時金に関する団交は、労使双方の代表者が出席の上、本社会議室で午後7時頃から開催されており、格別、組合からもこれらの点について、会社が一方的に制限を加えたなどの主張はなされていない。また、団交の議題についても、組合が申し入れた議題について行われ、会社がこれを拒否又は変更したとの主張もなされていない。

したがって、これら会社の対応は不誠実であるとは認められない。

(イ) 団交の具体的内容

前記第2の4の(3)のアで認定したとおり、7月8日団交では、主に夏季一時金について協議が行われている。会社は、回答書を提出し、支給額は平均1.5か月（一律0.5か月、人事考課1.0か月）、支給日は平成9年7月18日、対象人員は139名、平均年齢は39歳であるなどと回答したものの、賃上げ交渉と同様、平均賃金、具体的人事考課基準、人事考課1.0か月の配分などについては回答を拒否している。

会社は、回答の根拠を具体的に説明したり、必要に応じて資料を提示するなど合意を目指して努力する義務を負うものである。ましてや、本件夏季一時金の場合、団交から支給日まで10日しかない状況である。会社としては、むしろより積極的に資料を提示するなどして具体的に説明すべきであると考えられる。

しかるに会社の対応は、組合からの平均賃金などの質問に対し、具体的、合理的な理由もなく回答を拒否しているのである。つまり、前記第2の4の(3)のアで認定したとおり、人事考課の配分について、会社は、平成8年度賃上げ交渉の際には人事考課ランク別の賃上げ額を文書で回答しながら、今回は「会社の方針である」という理由のみで拒否し、さらに、組合がその会社方針について説明を求める

と、「多くの方の前で了解をとった」、「(いつ、誰が了解したのかは)覚えていない」と具体的な説明を行っていないのである。

また、組合が人事考課のランクについて質問すると、会社は、「現時点では即答できない」と回答しているが、前記第2の4の(3)のイで認定したとおり、同日行われた松の会への説明会においては、組合に対しては「即答できない」としたこのランクについて、4ランクであると説明しているのである。そしてさらに、人事考課点がどのように金額に跳ね返るのか、という組合の質問に対しても、これらは人事考課基準であり個々人の人事考課の内容を聞いているものではないにもかかわらず、「個々に話をする」と回答している。

こうして見ると、これら会社の対応は、組合との合意を目指して努力しようとする姿勢を欠くものであり、誠実に対応したものとは認められない。

エ 夏季一時金の受領確認

前記第2の4の(3)のイで認定したとおり、平成9年7月16日、Y2常務は、X8執行委員長に対し、「7月18日に一時金を支給するが組合はどうするか」と受領の意思を確認している。これに対しX8執行委員長は、「一時金は生活給であり、拒否した場合、組合員の生活に影響するので振り込んで頂いて結構です。ただし、この件については改めて検討し対処させていただきます」と返答している。この点について会社は、「受領するか否か確認したところ、組合は異議なく受領しているものである。したがって、誠実に団交に応じていない旨言われることはない」と主張している。

しかし、あくまで夏季一時金は組合要求どおりではなく、組合は受領確認の際、「改めて検討し対処させていただきます」としている。また、前記第2の4の(3)のイで認定したとおり、7月23日には、7月8日団交における不明確な点を確認するとして平均基本給などの回答を申し入れているのであるから、合意の上で受領したとは認められず、組合との誠実な団交を命ずる利益及びその必要性は、なお存するものとする。

4 組合の運営に対する支配介入

(1) 申立人らの主張

会社は、1月16日要求書、平成9年度春闘賃上げ及び平成9年度夏季一時金に関する団交を形骸化し不誠実な対応に終始し、組合の存在を軽視、無視するなどして組合の運営に支配介入した。また、不誠実団交により組合の存在を否定する会社の行為は、まさに組合加入の妨害と組合からの脱退を惹起、助長するものである。

(2) 被申立人の主張

会社は、団交において可能な限り説明をなし、組合の理解を求めているものである。したがって、会社には、団交を形骸化したり組合の存在

を無視しようとする意思は全くなく、組合の運営に支配介入する意思は全く存しないものである。

(3) 当委員会の判断

前記第2の2の(4)で認定したとおり、本件申立て前の労使関係は、決して良好なものとは認められないものであり、また、会社における支部の組合活動も、組合掲示板は1月9日和解協定に基づき一定のもの設置が認められたが、その他には特に認められたものはなく、団交以外に窓口での事務折衝も全く行われていない状況のもとでは、支部にとって団交は、唯一の労働条件を改善する手段であったと考える。

その団交に対する会社の対応は、これまで述べたように、組合が申し入れる議題について、会社本社内で社長自らが出席した上で一定回数応じてはいるものの、その団交の内容は、資料を提示するなどして説明し、組合の質問にも答えながら合意を目指して努力するものではなく、「回答書のとおり」、「会社の方針である」など、会社の回答、見解を一方向的に述べるにとどまるもので、読実に対応したとは認められないものである。

また、前記第2の4の(1)のア及びウで認定したとおり、会社は、労使双方が協議、交渉すべき「皆勤手当のカット廃止」について、以前から組合が団交を要求していたにもかかわらず、「社内的検討のもとで廃止する」として一方向的に実施した上、組合が求めた成文化も合理的な理由もなく拒否し、消滅年休の買上げについても、「労働基準法に違反する問題を含んでいるので廃止する」として、これも一方向的に実施している。

さらに、前記第2の4の(3)のアで認定したとおり、7月8日団交においては、人事考課点がどのように一時金に跳ね返るのかと質問されたのに対し、組合に対してではなく「個々に話をする」と回答したり、同日の松の会への説明では、組合に対しては「現時点では即答できない」とした人事考課のランクについてまで触れているなど、会社には、組合の存在自体を軽視又は無視する姿勢が認められるのである。

これらを併せ考えると、会社の団交における対応は、誠実であるとは認められないばかりではなく、団交を実質的に否定し組合の団結権、団体交渉権を侵害するものであり、かつ組合の存在を軽視又は無視することによって組合を弱体化させるものであると考える。

第4 救済の方法及び法律上の根拠

1 救済の方法

1月16日要求書第6項のX1書記長の労災申請に関する団交については、この事項が年休の返還により解決しており、既に被救済利益を失っている。また、不当労働行為救済申立書における請求する救済内容欄には、年休の買上げに関する団交について掲記されていないが、申立ての趣旨は、申立書全体から判断すべきであり、この点を含め是正措置を命ずることが相当と考える。よって、主文第1項のとおり命ずるのが相当であると判断する。

なお、付言するに、本件申立てに係る労使双方は、過去、当地労委に不

当労働行為事件及び調整事件の当事者としても関係しており、これら事件に関する和解及びあっせんにおいては、今後の労使関係の正常化に努めることに同意しているのである。当委員会は、今後、会社が、これまでの事件における和解協定などの内容を十分思い起こし、団交などでの十分な協議を通じて労使間の諸問題の解決を図るとともに、労使関係の正常化に努めるよう要請する。

2 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、組合に対する会社の本件行為は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成11年 3 月 25 日

広島地方労働委員会

会長 山口 高明 ㊟