

大阪、平11不67、平12不42、平12不80、平14.11.21

## 命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連  
松屋町労働組合宮崎紙業分会

被申立人 宮崎紙業株式会社

### 主 文

- 1 申立人の請求する救済の内容のうち、平成6年3月22日付け被申立人申入れによる平成3年7月23日付け協定書及び同4年4月27日付け協定書の一部破棄をなかつたこととし全部が有効に存続しているものとして取り扱うことを求める部分、並びに、被申立人が両協定を履行しなかつたことにより生じた、①労働委員会出席時の賃金カット相当額及びこれに年率5分を乗じた額、②コピー機の使用禁止期間中に組合が受けた損害額、をそれぞれ支払うよう求める部分については、いずれも却下する。
- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 被申立人宮崎紙業株式会社(以下「会社」という)は、のし紙や祝儀袋等の紙製品の製造販売を業としており、その従業員数は、本件審問終結時27名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連松屋町労働組合宮崎紙業分会(以下「組合」という)は、昭和58年4月5日に結成され、肩書地に事務所を置くものであって、会社の従業員によって組織され、その組合員数は、本件審問終結時3名である。

なお、会社には、組合のほかに申立外宮崎紙業従業員組合がある。

##### 2 これまでの紛争及び労使間で締結された協定の経緯について

- (1) 組合結成後、組合と会社との間で紛争が生じ、平成9年9月までに、組合は当委員会に対し、賃金カットや団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)、労働協約の締結や解除等をめぐり、15件の不当労働行為救済申立てを行った。平成9年9月の時点で、不当労働行為救済申立事件は、当委員会に3件、中央労働委員会に2件係属していたが、後記(11)のとおり、労使間で、関係正常化の合意が成立したことにより取り下げられた。
- (2) 組合と会社との間には、組合結成時の昭和58年4月5日、組合

事務所の貸与や労働条件の変更に係る事前協議について確認書が交わされたが、まもなく会社側から破棄通告がなされるなどして紛争が生じ、組合から当委員会に不当労働行為救済の申立てがなされた(昭和62年(不)第38号)。この事件については、平成3年7月23日、当委員会の関与の下、和解が成立し、これにより組合と会社との間で、組合活動、団交、労働条件の決定等に関する協定(以下、この協定を「3年協定」という)が締結された。

3年協定には、以下の条項が含まれる。

- 組合が、就業時間中に組合活動を行う場合は、会社の業務に支障のないよう良識をもって行動するものとする。
  - 組合が就業時間中に組合活動を行ったときには、職場離脱した勤務日数又は時間帯の賃金は控除されるものとする。
  - ただし、以下に該当するときは、通常の勤務をしたものとして取り扱う。
    - ① 労働委員会にあっせん、調停、仲裁のため会社・組合が出席するとき。
    - ② 労働委員会に補佐人を含め当事者として出席するとき。ただし、組合三役のうち2名まで。
  - 組合が、会社の施設や什器備品を利用するにあたっては、使用目的、場所、日時、期間又は時間、責任者を明記した文書により申請し許可を得る。コピー機の使用は、宣伝物を除く申入書、協定書等組合の事務上の書類の作成の範囲内とする。
  - 解雇や勤務場所、配転、昇進に関する事項は、組合と会社の事前協議事項とする。
  - この協定の有効期間は、締結より1か年とする。ただし、会社又は組合から改廃の申出がない場合は、更に1か年ごと延長する。
  - この協定を改廃するときの手続は次のとおりとする。
    - ① 労使のいずれかが協定の全部又は一部の破棄を求める場合は、少なくとも3か月前までに相手方に破棄すべき条項を明記した文書をもって通知することによりその条項は失効する。
    - ② 労使のいずれかが協定の改定を求める場合は、有効期限の3か月前までに改定すべき条項を文書をもって相手方に申し入れる。
    - ③ この協定の有効期間中に改定条項が合意に達しないときは、有効期間を3か月延長し、その余は失効とする。
- (3) 平成4年2月、組合は、3年協定が存在するにもかかわらず、組合員が当委員会に出席するために要した時間が一定時間を超えたことを理由に会社が賃金カットしたのは不当労働行為であ

るとして、当委員会に、不当労働行為救済を申し立てた(平成4年(不)第1号)。この事件については、当委員会の関与により、同年4月27日に和解が成立し、和解協定が締結された(以下、この協定を「4年協定」という。また、「3年協定」と「4年協定」をまとめていうときは「3・4労使協定」という)。

4年協定書の概略は、以下のとおりである。

- ①会社は、就業時間内に組合員が労働委員会に当事者として出席する場合には、昼休みの休憩時間を除き、片道につき1時間30分を限度として賃金を保障する。
  - ②この協定は、3年協定の賃金保障に適用する。
  - ③協定の運用について疑義が生じたときは、双方誠意をもって協議するものとする。
- (4) 3・4労使協定が成立した後も、組合と会社との間で、その解釈をめぐる見解の相違が生じ、組合は、たびたび抗議・申入書を送ったほか、団交の席でも会社と鋭く対立した。
- (5) 平成6年3月22日、会社はそれまで1年ごとの更新が繰り返されてきた3・4労使協定について、3年協定の一部破棄及び4年協定の全部の破棄(以下、「3・4労使協定の一部破棄等」という)を組合に申し入れ、同時に団交開催を申し入れた。また、破棄・変更する期日は、3年協定の締結日である平成3年7月23日の3年後の同日にあたる平成6年7月23日とされていた。

申入れの内容の概略は次のとおりである。

- ①就業時間中に、労働委員会に出席する際に通常の勤務をしたものとして賃金を保障するのは、あっせん又は調停のため出席する場合とし、かつ、その人数も代表者1名に限るものとする。したがって、和解協議等で労働委員会に出席する場合は賃金保障の対象とならないし、また、証人や補佐人、当事者として労働委員会に出席する場合も賃金保障の対象とならない。さらに、労働委員会に出席するために要する往復の時間についても、賃金カットの対象とする。
  - ②会社の施設や什器備品の利用については、コピー機の使用を含め、認めない。
  - ③事前協議事項のうち勤務場所、配転、昇進に関する事項は、事前協議の対象外とする。
- (6) 平成6年4月8日、組合と会社は団交を行い、席上、会社は、3・4労使協定の一部破棄等の理由を社長名の文書で大要次のように示した。

会社は組合に対して、便宜供与の義務を持つものではないが、最小限度の便宜供与を許している法の定めもあり、時間内組合活動につき組合が良識を持って行動することを期待して、協定

に基づき便宜供与を実施してきた。

- ①しかるに組合は、労働委員会に出席するために要する時間の賃金保障について、現実に要した時間を超えて、常に1時間30分かかったものとして賃金保障を求めており、これは信義に反している。
  - ②労働委員会に当事者や補佐人として出席する際に、会社から賃金保障を受けるとともに、労働委員会からも日当保障を受けている。
  - ③会社施設の利用については、会社から使用許可を受けることになっているにもかかわらず、申請を行わずに無断で利用している。
  - ④コピー機の利用については、組合結成当時は、コピー数枚が4～5枚程度であったが、現在では会社の許可も受けずに無断で大量に印刷し続けている。
  - ⑤事前協議事項のうち、勤務場所、配転、昇進に関する事項については、基本的に会社の専権事項であり、長期にわたる事前協議は、会社の業務に大きく支障を来すおそれがあるため、事前協議の対象外とする。
- (7) 上記の事項について、労使間で団交が重ねられたが、平成6年10月20日、会社は最終案として、
- ①労働委員会に出席する際の賃金保障については、人数は組合の代表者1名に限り、1回当たり2時間(出席に要する交通機関の利用については、片道1時間)を限度とし、証人として出席する場合は対象外とする、
  - ②会社の施設や備品等の使用については、使用目的、時間、使用量等を明記した文書を提出し、会社の許可を得ることとする、等を提案した。
- しかし、この提案に組合は納得せず、合意に至らなかった。
- (8) 平成6年11月21日、会社は、3・4労使協定の一部破棄等につき労使間で交渉を重ねてきたが、合意が成立しなかったため、会社が破棄等を求めた部分については、同年10月23日に失効したとして、今後も改定についての協議は続けるものの、その協議が成立するまでの間は、
- ①労働委員会への出席、組合の上部機関の定期大会への出席等については賃金保障を行わない、
  - ②会社のコピー機の使用を認めない、
  - ③勤務場所の変更や、配転、昇進に関しては事前協議の対象外とする、
- と文書で組合に通知した。
- (9) 平成7年3月16日、組合は、会社が一方的に3・4労使協定の一

部破棄等を行ったことは、不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済を申し立てた(平成7年(不)第21号。以下「7-21事件」という。)。この事件は、後記(11)のとおり、平成9年10月1日、組合の取り下げにより終結した。

- (10) 平成9年1月頃から、当委員会の元労働者委員のF(以下「F元委員」という)、及び当時係属していた事件の労働者側参与委員であったG(その後退任。以下「G元委員」という)が立会人となって、組合と会社の労使紛争の解決に向けた試みがなされるようになった。また、同年4月、労使の関係者からなる労使関係正常化協議会が設置され、話し合いが数回持たれた。

労使の話し合いが持たれている間の平成9年6月3日、会社は、組合に対し、3・4労使協定の失効した部分に替わるべき条項を改めて提案した。その内容は、前記(8)と同旨であった。

- (11) 平成9年10月1日、組合と会社は、労使関係について合意に達し、F元委員及びG元委員の立会いのもと「宮崎紙業労使正常化に関する合意書」(以下「合意書」という)が調印され、また「労使正常化共同宣言」(以下「共同宣言」という)が行われた。

また、この合意に際し、会社から組合に対し、解決金として200万円が支払われた。

合意書には、製品の発送等を行う出荷製品管理グループは、営業部長H(以下「H部長」という)を統括責任者とし、現場責任者に組合分会長であるD(以下「D分会長」という)を任命し、組合員を中心とした体制とする、

とした上で、

「今後の対応

- ① 健全かつ安定した労使関係の根源である労使の信頼関係の構築をめざし、会社は、不当労働行為と目されるような行為を厳に慎むとともに組合に関連する諸事項についての事前協議に誠意を尽くす。
- ② 組合は、今回の合意成立を、過去を払拭した全く新しい事態として受け止め、前向きな対応や協議に留意し、併せて、職制上・経営上の問題と労使間の問題を明確に区別する。
- ③ 前記①、②を踏まえ、労使協定については、当面、現状のあり姿(会社の破棄申入以降)のまま維持し、新協定の締結については、労使関係の状況を見定める中で、別途協議する。」

「紛争の回避と立会人の仲裁

- ① 労使双方共、本合意成立後、少なくとも3年間は争議行為を行わず、また、労働委員会あるいは裁判所に提訴しない。
- ② また、『対外宣伝』については、過去の裁判等を通じて、認知されているものであるが、宮崎紙業の労使問題に直接かか

わるものについては、諸交渉において会社が誠意を持って対応することを前提に、組合はこれを行わない。」

との記載があった。

また、共同宣言には、次の記載があった。

「会社は、組合に対し、数々の労使紛議を生ぜしめた諸行為に深く遺憾の意を表すると共に、今後は、不当労働行為と目されるような行為を行わないこと……を表明した。これに対し組合は、労働者ならびに組合の諸権利が保障される限り、日常業務の円滑な遂行はもとより、職制上・経営上の問題と労使間の問題とを明確に区別した前向きに対応を行(う)……ことを確約した。」

なお、この時点で、当委員会及び中央労働委員会に係属していた不当労働行為救済申立事件は、7-21事件も含め、いずれも取り下げられ終結した。

### 3 合意書及び共同宣言後の経緯について

(1) 合意書及び共同宣言が締結された後も、平成10年の賃上げ交渉、一時金交渉などにおいて、労使の対立が続いたが、F元委員及びG元委員の関与により解決が図られた。

(2) 平成11年3月26日、F元委員及びG元委員の提案により労使関係の正常な発展をめさす経営懇談会が開かれ、組合側からは、D分会長、書記長J(以下「J書記長」という)、会社側からは、代表取締役E(以下「E社長」という)、H部長が出席した。

この席上においても労使の対立が続いたが、後日、後記(3)のとおり組合がビラ配布を行ったこともあって、これ以後、経営懇談会が開催されることはなかった。

(3) 平成11年5月6日、組合は、会社の主要な取引銀行である大阪市中央区の三和銀行上町支店の前で、ビラを通行人に配布した。このビラには「宮崎紙業は累積赤字の経営体質に埋没?」との見出しで、「わずか2000円の(賃上げ)原資すら銀行の融資とは」、「突然倒産という話も」などの副題の下、会社が経営難に陥っているにもかかわらず経営改善に取り組まず、組合からの提言を無視し、経営トップが保身に回っている、等の内容が記載されていた(以下、組合のこのビラ配布を「5.6ビラ配布」という)。

同年5月11日、会社から5.6ビラ配布の状況を聞いたF元委員は、組合に対し、5.6ビラ配布は、合意書及び共同宣言に反するものであると告げた。これに対して組合は、このビラ配布行為は、合意書及び共同宣言に反するものではなく、また、内容的にも正当性が認められると主張したが、F元委員は組合の説明に納得しなかった。

F元委員及びG元委員は、5.6ビラ配布について組合及び会社か

- ら事情を聞いた後、立会人を辞退する意向を示した。
- (4) 平成11年5月20日、組合は、3・4労使協定の一部破棄等に係る問題や後記4の平成11年夏季一時金問題、そのほかの未解決の問題等を議題として団交を要求し、同月28日、団交が開催された。
- しかし、団交時間や何を団交議題とするかをめぐって、労使間に争いが生じ、十分な交渉が行われないうままに団交が終了した。
- なお、団交の出席者は、この後開かれる団交を含め、いずれも組合側からは、D分会長、J書記長、組合員K(以下「K組合員」という)の3名、会社側からは、H部長、営業部次長L(以下「L次長」という)、製造部長M(以下「M部長」という)の3名であった。
- (5) 平成11年6月7日、3・4労使協定の一部破棄等に係る問題や平成11年夏季一時金問題を議題とする団交が開かれた。
- 会社は、3・4労使協定の一部は平成6年10月23日の時点で既に失効しており就業規則をもって対応すれば足りる、新たな労使間の協定について組合から申入れがあれば協議するが会社から新しい労働協約を提案する考えはない、と述べた。
- これに対して組合は、3・4労使協定は依然としてすべて有効であり、会社が同協定を失効させたいと主張するのであればその理由を具体的に示すよう説明を求めた。そして組合は、これに対する会社の説明に納得せず、誠意のない対応であると会社を非難した。
- (6) 平成11年6月14日、団交が行われ、主に3・4労使協定の一部破棄等に係る問題が議題となった。
- 会社は、これまでの会社回答と同様、3・4労使協定の一部は、すでに平成6年10月23日に失効しており、労働委員会に補佐人や当事者等として出席するため職場を離れる場合には賃金を支給しないと回答した。
- 組合は、この回答に激しく抗議し、3・4労使協定は依然として有効であると主張するとともに、H部長ら会社の交渉担当者が合意書及び共同宣言の締結の経緯についての的確に答えることができないなど、会社の交渉姿勢は、極めて不誠実であると厳しく非難し、団交は紛糾した。
- (7) 平成11年6月28日、団交が開かれ、3・4労使協定の一部破棄等に係る問題をめぐって議論が交わされた。この日の団交でも、3・4労使協定は依然としてすべて効力を有するとする組合と、同協定の一部は既に平成6年10月23日に失効しており、今後、新しい労使の協定書の締結について組合から申出があれば協議に応じるとする会社との隔たりは大きいままであった。
- (8) 平成11年7月7日、F元委員及びG元委員は、「宮崎紙業、和解

立会人辞退について」と題する、立会人を辞退する旨の文書を労使双方に送付した。

同文書には、①合意書及び共同宣言が締結された後、適正な在庫管理などに関して組合と会社とが対立を深めるなど、F元委員及びG元委員が考えている以上に、組合が会社の経営問題に深く立ち入るようになり、会社の経営姿勢や資産公開を迫るようになったこと、②組合は、会社が倒産を回避できるのであれば、その理由なり雇用と労働債権を保証するとなり、一筆書くべきであると主張していること、③5.6ビラ配布は、合意書の対外宣伝に係る条項に違反していることは明らかであること、④以上のような状況の下では、労使双方の不信感は増すばかりで、立会人の労使正常化のための努力も限界であり、これからは、労使双方が安易に立会人に頼らず自ら努力すべきであると考えること、⑤以上のことからF元委員及びG元委員は立会人を辞退すること、が記載されていた。

(9) 平成11年7月13日、3・4労使協定の一部破棄等に係る問題についての団交が開かれたが、従前と同様の主張が繰り返され、1時間程度で団交は終了した。

(10) 平成11年7月29日、組合は、会社による一方的な3・4労使協定の一部破棄等は不当であり、依然として3・4労使協定はすべて有効であるにもかかわらず、労働委員会に当事者等として出席した際の賃金保障が行われていないこと、3・4労使協定の破棄等に係る団交が不誠実であること、後記4の平成11年夏季一時金に係る協定の文書化を拒否していること、はいずれも不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った(平成11年(不)第67号。以下「11-67事件」という)。

11-67事件申立後も、3・4労使協定の一部破棄等に係る問題について団交が何度か行われたが、労使の主張は基本的に変わらず歩み寄りが見られなかった。

なお、組合は、会社が3・4労使協定の失効時期とする平成6年10月23日から合意書及び共同宣言の締結された平成9年10月1日までの期間において、組合員が労働委員会に出席したことにより賃金カットされた額は50万円にのぼると主張している。また、11-67事件申立後の同事件の審理に関して平成11年12月17日に審問が行われた際、D分会長が証人として当委員会に出席したところ、3時間分の賃金は保障されないとして給与から約5,000円が控除された。

また、コピー機の使用については、3・4労使協定の失効時期であると会社が主張する平成6年10月23日から合意書及び共同宣言の締結された平成9年10月1日までの期間において、組合は毎



月4,000円強、総額では約15万円の損害を被ったとしている。なお、平成9年10月1日の労使協定及び共同宣言の締結以降は、組合は、無償で会社のコピー機を使用しており、会社はこれを了解はしないが黙認する、という状態が続いている。

#### 4 平成11年夏季一時金の協定書の作成に係る経緯について

- (1) 平成11年夏季一時金に先立って、平成11年度の賃上げに係る団交が同年4月30日及び同年5月11日に行われた。同月14日、会社は、平均2,300円とする回答を最終回答として組合に提示した。
- (2) 平成11年5月10日、組合は会社に対して、平成11年夏季一時金について、基本給2.5か月分プラス一律35万円以上とする要求書を提出した。
- (3) 平成11年5月28日の団交において会社は、平成11年夏季一時金について、基本給1.1か月分プラス一律1万円、役職手当0.5か月、扶養手当1か月とし、従業員1人当たり平均259,095円との回答を提示した。このとき会社は、査定基準として評価Bの者の場合は1.1か月支給されると説明したが、評価Aや評価Cの者の取扱いについては言及しなかった。

なお、毎年の夏季一時金及び年末一時金の査定基準としては、会社は昭和63年頃から3段階に区分した査定基準を回答しており、平成8年年末一時金においては、「査定A 2.4か月」、「査定B 2.35か月」、「査定C 2.3か月」とする協定書が、また、平成10年夏季一時金においても、「基本給比」として「評価Aの者 1.65か月」、「評価Bの者 1.60か月」、「評価Cの者 1.55か月」とする協定書がそれぞれ交わされていた。

- (4) 平成11年6月7日の団交において会社は、平成11年夏季一時金については、前回の回答に加え、役職者以外の従業員に一律1,000円を上乗せする、したがって、従業員1人当たり平均259,798円とすると回答した。

この回答に対し組合は、支給原資等の根拠を示すよう要求したが、会社はこれには応じなかった。

- (5) 平成11年6月11日、組合が、平成11年度賃上げ及び同年夏季一時金について、会社の提示した額を受け入れると会社に通知したことから、同月15日、会社は、同一時金を支給した。
- (6) 平成11年6月15日、会社は、平成11年度賃上げ及び同年夏季一時金に関する協定書案(以下「11年夏季一時金等協定書案」という)を作成し組合に提示した。11年夏季一時金等協定書案には、上記の合意内容とともに、「基本給比」として「評価Aの者 1.15か月」、「評価Bの者 1.10か月 237,522円」、「評価Cの者 1.05か月」と記載されていた。

11年夏季一時金等協定書案を受け取った組合は、労使間の合意

内容にはない査定基準が記されているとしてその理由を会社に尋ねたところ、会社は、査定基準を表記しているが、組合員を含めて従業員は一律「評価Bの者」としているのだから実害はない、と説明した。しかし組合は、団交のとき説明がなかったとして、11年夏季一時金等協定書案への調印に応じなかった。

(7) 平成11年6月28日の団交において、組合は、11年夏季一時金等協定案には、団交のとき会社が説明しなかった「評価A」、「評価B」、「評価C」の査定基準が記載されており、これでは調印できないと述べ、合意内容どおり協定書を文書化するよう要求した。これに対して会社は、平成11年夏季一時金の査定は従業員全員同じであり、支給の結果として実害がないと説明した。組合は、この回答に納得せず11年夏季一時金等協定書案については調印することを拒否した。

(8) 平成11年7月29日、組合は、会社が平成11年夏季一時金について合意内容どおり文書化しないのは、不当労働行為に当たるとして、前記3(10)の3・4労使協定の一部破棄等の問題と併せて、11-67事件を申し立てた。

5 平成12年夏季一時金の協定書の作成に係る経緯について

(1) 平成12年夏季一時金に先立って、平成12年度の賃上げに係る団交が同年4月27日及び同年5月11日に行われ、会社は、平均1,107円の賃上げとする回答を組合に提示した。

(2) 平成12年5月8日、組合は会社に対して、平成12年夏季一時金について、基本給2.0か月プラス一律25万円以上とする要求書を会社に提出した。

(3) 平成12年5月30日、団交が開催され、会社は、平成12年夏季一時金の支給額を1人平均226,651円(ただし、評価Bを基準とした平均額)とするとともに、基本給比率として「評価Aの者 1.05か月」、「評価Bの者 1.00か月 219,440円」、「評価Cの者 0.95か月」とする回答を文書で行った。この回答に対し、組合が査定基準の内容につき質問したところ、会社は、「評価を行うが、今回は、特例として全員一律B評価とし、1.00か月分を支給する。ただし、この点(評価を行うが、今回は、特例として全員一律B評価とすること)は協定書に表記しない」と答えた。

組合が、会社のこの回答は最終的なものかどうか問いただしたところ、会社は、現時点において平成12年度の賃上げが合意に達していないので、まだ仮回答であると答えた。これに対して組合は、正式回答でないのならその旨を回答文書に明記すべきであると主張し、会社回答については持ち帰り組合内で検討すると述べた。

(4) 平成12年6月6日の団交において、会社が、平成12年夏季一時

金について、前回の回答に変更はなく正式回答とすると述べたところ、組合は、正式回答と仮回答はどう違うのか繰り返し説明を求めるとともに、金額の根拠及び会社の経営状況を示す資料である貸借対照表や損益計算書、経常利益率を示した文書等の提示を求めた。これに対して会社は、得意先との収支状況など可能な限り資料は公開するが、経営に係る資料で企業秘密に属するものについては提出することはできないこと、この日の団交で妥結に至らない場合は、平成12年度賃上げ額が確定しないから、それに基づく平成12年夏季一時金の額も確定せず、振込手続上、同月15日には同一時金を支給することはできなくなることを述べた。

また、組合は、会社の交渉担当者が組合の質問に誠実に対応していないと抗議した。これに対して、H部長が、平成12年度賃上げを最優先に考えて団交に臨んでいると述べると、組合は、「最優先」という会社の具体的な姿勢について問いただし、会社は組合に理解を得るための努力を全くしていないと非難した。

- (5) 平成12年6月14日、組合は、平成12年度賃上げ及び同12年夏季一時金について、会社の提示した額を受け入れると会社に通知した。

翌15日、組合員を除く従業員に平成12年夏季一時金が支払われた。

- (6) 平成12年6月16日、会社は、平成12年度賃上げ及び同12年夏季一時金に関して、協定書案(以下「12年夏季一時金等協定書案」という)を作成し、組合に提示した。

12年夏季一時金等協定書案の内容は、前記(3)の会社回答とほぼ同じであった。組合は、会社が査定基準を実施しない以上、同協定書案に査定基準の評価を行わない旨を明記すべきであるにもかかわらず記載されていない、として抗議し、同協定書案に盛り込むよう強く求めた。しかし、会社は、団交で合意に達した部分は文書化するが、合意に達していない部分は文書化できないと述べ、組合の抗議を受け入れなかった。このため、12年夏季一時金等協定は文書化されなかった。

- (7) 平成12年6月22日、この時点で、組合員には平成12年夏季一時金が支払われていなかったことから、D分会長及びJ書記長の2名は、大阪地方裁判所に平成12年夏季一時金の支給を求め提訴した。

また、組合は、同月25日、会社が平成12年夏季一時金について合意内容どおり文書化しないこと、及びK組合員に平成12年夏季一時金が支給されていないこと、が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済を申し立てた(平成12年(不)第42号。以下

「12-42事件」という)。

上記提訴及び12-42事件の救済申立直後の平成12年6月28日、会社は、3名の組合員に対し、平成12年夏季一時金を支給した。このため、組合は、第1回口頭弁論が開かれる前に訴訟を取り下げるとともに、12-42事件については、本件審査中にK組合員への一時金不支給に係る請求部分を取り下げた。

なお、平成12年度の賃上げに係る団体交渉が行われていた同年4月頃、組合が配布したビラをめぐって、会社の業務に支障を来すとする会社と組合との間で紛争が生じ、組合は、この過程で会社に不当労働行為があったとして、当委員会に不当労働行為救済申立て(平成12年(不)第38号)を行った。この事件については、同年9月19日、当委員会の関与により和解が成立した。

6 平成12年年末一時金の協定書の作成に係る経緯について

(1) 平成12年11月8日、組合は会社に対して、平成12年年末一時金について、基本給2.0か月プラス一律25万円以上とする要求書を提出した。

(2) 平成12年11月16日、団交が開かれ、会社は、平成12年年末一時金について、会社の業績が悪化しているとして、支給額は、一人当たり平均200,624円(ただし、評価Bを基準とした平均額)とするとともに、基本給比率として「評価Aの者 0.95か月」、「評価Bの者 0.90か月 193,595円」、「評価Cの者 0.85か月」とする旨文書及び口頭で回答した。

この会社回答に対し組合は、支給額があまりに低額である、会社の業績が悪化しているのは、会社が経営責任を明らかにせず組合の提言をまじめに取り上げようとしないからであるとして厳しく抗議した。

平成12年11月24日に開かれた団交において、会社は、平成12年年末一時金の支給額については、同月16日の回答のとおりであると回答した。この回答に組合は納得せず、同16日と同趣旨の抗議を行った。

(3) 平成12年11月30日、団交が開かれ、会社は、平成12年年末一時金の支給額につきこれまで回答した額が最終回答であると文書で回答するとともに、査定基準について、「査定評価を行い、全員をB評価とするが、このことは協定書の中には盛りこまない」と述べた。

この回答に対して組合は、査定基準について全員をB評価とする旨の文言を協定書に盛り込まなければ、組合としては文書化に応じることはできず、結果として会社が文書化を拒むことになり、労働組合法や労働基準法に違反することになるとして抗議した。また、組合はこの回答には不満であり翌日はストライ

キを行うと告げた。しかし、翌日、組合は会社に抗議書を提出したが、ストライキは行わなかった。

- (4) 平成12年12月5日、組合は、平成12年年末一時金について、会社の提示した額を受け入れると会社に通知した。会社は、同日、同一時金に関する協定書案(以下「12年年末一時金協定書案」という)を作成し、組合に提示した。組合は、同協定書案の中に、査定を行うが全員をB評価とする旨が記載されていなかったため、調印を拒否し会社に抗議した。これに対して会社は、平成12年夏季一時金のとおりと同様、合意に達した部分は文書化するが、合意に達していない部分は文書化できないと回答した。このため、平成12年年末一時金に関する協定については、文書化されなかった。

平成12年12月8日、平成12年年末一時金が組合員を含む従業員全員に支給された。この日以降においても、組合は、平成12年年末一時金協定書案に、査定を行うが全員をB評価にする旨を盛り込むよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

組合は、平成12年12月15日、会社の対応を批判する抗議書を提出した。

- (5) 平成12年12月19日、組合は、会社が組合と誠意ある団交を行わず平成12年年末一時金について合意内容どおり文書化しないことは不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し救済を申し立てた(平成12年(不)第80号。以下「12-80事件」という)。

## 7 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 平成6年3月22日付け被申立人申入れによる3・4労使協定の一部破棄をなかったこととし、3・4労使協定の全部が有効に存続しているものとして取り扱うとともに、3・4労使協定の改定交渉に際しては、誠実に対応すること。
- (2) 3・4労使協定の一部破棄通告以降、被申立人が同協定を履行しなかったことにより生じた、①労働委員会出席時の賃金カット相当額及びこれに年率5分を乗じた額、②コピー機の使用禁止期間中に組合が受けた損害額、をそれぞれ支払うこと。
- (3) 平成11年夏季一時金、同12年夏季一時金及び同12年年末一時金について労使間の合意内容のとおり協定書として文書化すること。
- (4) (1)ないし(3)に係る謝罪文を手交及び掲示すること。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

- (1) 組合は、次のとおり主張する。
- ア 3・4労使協定の効力について

3・4労使協定は、協定締結以降、組合と会社との労使関係の基礎として存在してきたところ、会社は、何ら必要性や合理性もなく、同協定の解約を申し入れてきた。これは解約権行使の濫用であり、組合を嫌悪してなされた解約権の行使が不当労働行為であることは極めて明白である。以下の理由によって、3・4労使協定は、現在も有効に存続すると解すべきは当然である。

会社は、平成6年に協定の解約を申し入れたから、効力がないと主張する。しかし、平成9年に合意書及び共同宣言が締結された際、会社は、過去に数々の不当労働行為があったことを認めて解決金を払って深く謝罪するとともに、将来は不当労働行為をしないことを誓約しており、このことは、不当労働行為の一つである3・4労使協定の破棄申入れも無効であったと会社自身が認めていることにほかならない。

また、F元委員及びG元委員が平成11年に立会人を辞退したことにより、合意書及び共同宣言の効力はすべて失われ、労使関係は、合意書及び共同宣言の締結前の状態に戻ったことになる。すなわち、3・4労使協定は有効に存在し続けた状態になっているとみるべきである。

したがって、3・4労使協定が有効に存続している以上、証人及び当事者、補佐人として労働委員会に出席する際は、就労したものとみなして賃金保障が認められなければならない。当該協定によれば、賃金保障を受ける対象人数は2名、賃金保障される時間は、労働委員会への出席時間及び労働委員会への往復に要する時間につき片道1時間30分を限度として保障されなければならない。

会社が3・4労使協定が平成6年に失効したとして、時間内組合活動の賃金保障を行わなかったことにより、中央労働委員会への出席を含め、労働委員会に出席した時間を金額に換算すると、補償金額は、合意書及び共同宣言のなされた平成9年10月1日までで50万円に上る。

また、コピー機の使用についても、認められるべきものであり、平成6年11月ごろから、合意書及び共同宣言が締結された平成9年10月までの約3か年の間に、会社が組織の弱体化を狙ってコピー機を使用させなかったことにより、組合は、毎月4,000円強、約3年間で約15万円もの出費を強いられたが、会社はこの費用を組合に補填しなければならない。

なお、もし会社が、3・4労使協定の内容を変更したいのであれば、団交を開いて誠実に説明すべきである。しかし、この点について言えば、組合が3・4労使協定の改正を含めた問題についてたびたび団交を申し入れているにもかかわらず、会社側は、

協議には応じると言ったりするかと思えば否定したりしており、またようやく開かれた団交においても、会社の交渉担当者は組合敵視に満ちた態度を繰り返しているなど、これらは到底誠実な対応とはいえない。

さらに、会社は、立会人が辞任するに至った経緯について、組合の5.6ビラ配布が問題であるかのように言うが、共同宣言で合意した内容は、争議行為を3年間行わないことをいうのであって、5.6ビラ配布は、組合の情報宣伝活動の一つとして正当な組合活動であり、何ら共同宣言に違反していない。

イ 一時金の支給に係る協定書の文書化について

会社は、一時金交渉の合意内容を文書化するに当たって、労使間で合意しない事項を協定書に盛り込み、あるいは合意した事項を協定書に盛り込まないなど、組合を嫌悪し、不当に協定の締結を拒否している。

(ア) 平成11年夏季一時金については、組合の譲歩により支給金額が妥結した後、突如として、会社は、団交のときに全く議論とならなかった「評価Aの者」、「評価Cの者」などの査定基準を加えた協定書を一方的に作成し、組合に対し強引に調印するよう迫った。会社は査定基準に基づく査定を行うことなく一時金を支給したから実害がないと主張するが、この査定基準は団交で全く説明がなかった事項であり、11年夏季一時金協定が文書化されなかった原因は、会社が賃金の査定という重大な事項を協定書に強引に盛り込もうとした点にある。

なお、会社は、平成11年夏季一時金を議題とする団交においても、立会人の辞退があったことを理由にし、査定基準そのものについても何ら説明を行わないなど、不誠実な対応に終始した。

(イ) 平成12年夏季一時金をめぐる交渉においては、組合は会社の経営状況も考慮して金額面で配慮し合意を成立させた。それにもかかわらず、合意成立後、会社が団交において、査定は行わず一律B評価とする、と説明した事項が会社の作成した12年夏季一時金協定書案に盛り込まれていなかったから合意事項が文書化できなかったのである。組合は、査定基準に係る会社回答も含めて合意したのであるから、そのことを同協定に盛り込むのは極めて当然であり、同協定書の文書化ができなかった原因は会社にある。

なお、平成12年夏季一時金をめぐる団交においても、会社は、一時金の原資について組合の問いかけに答えることができなかった。また、会社は、査定基準について、団交では、

「査定は行わない」と述べていたのに、本件の審査においては「査定は行ったと説明した」と証言するなど極めて不真面目な態度をとっている。さらに、H部長らが、交渉中、平成12年度の賃上げを最優先に考えて団交に臨んだと述べたため、組合が、「最優先」の意味するものを問いただすとともに答えることができず、「妥結するのか、しないのか、妥結しなければ交渉が次回に延びるだけ」と暴言を吐くなど、会社には真摯な姿勢が見られず不誠実な対応に終始した。

(ウ) 平成12年年末一時金に関し、組合は、低額回答に異議を唱えつつも譲歩して合意した。それにもかかわらず、合意成立後、会社が作成した12年年末一時金協定書案には、団交において説明した「査定を行い、全員B評価とする」との事項が盛り込まれておらず、組合がこれを盛り込むよう要求しても会社が応じなかったことから、協定を文書化することができなかったのである。

なお、会社は、平成12年年末一時金をめぐる交渉においても、平成12年夏季一時金をめぐる交渉と同様、査定基準について、組合が問いただしてもまともに答えることなく、協定を文書化しなければ同一時金を支給しないかのような態度を示すなど、およそ誠実な団交とはかけ離れた対応であった。

このように、労使の合意事項を協定書に盛り込まない会社の不当性は明らかで、協定の文書化を拒否した会社の行為は、不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 3・4労使協定の効力について

会社は、平成6年3月22日、3・4労使協定のうち、時間内組合活動の賃金保障やコピー機の使用に関する部分についての条項を破棄する旨組合に申し入れ、団交を重ねた後に、期限が到来し、同年10月23日をもって同協定は失効した。組合は、同協定の破棄申し入れは不当労働行為に当たるとして7-21事件の救済申立てを行ったが、立会人の尽力のもと平成9年10月1日の合意書及び共同宣言が締結され、組合は、3・4労使協定の一部破棄等を受け入れて自発的に7-21事件の救済申立てを取り下げたのである。

したがって、3・4労使協定の一部は、合意により破棄されており、時間内組合活動の賃金保障やコピー機使用については、労使間で合意したものは存在せず、就業時間中に組合員らが労働委員会に出席する際には賃金は保障されず賃金カットとなるのは当然であるし、業務に関係なく無断で会社のコピー機を使用することはできない。



なお、会社は、新たな労使協定を締結することを頑なに拒んではおらず、組合から提案があれば、誠実に協議に応じる旨を団交で繰り返し説明している。

イ 一時金の支給に係る協定書の文書化について

協定書は、合意した内容を文書化することにより成立する。一時金に係る協定につき合意したにもかかわらず、これを文書化することができなかつた原因は、組合が、合意に達していない事項をことさら強調し煽り立てて、無理やり協定書の中に盛り込むよう固執した点にある。会社は、一時金の内容等について団交を開き誠実に説明した上、合意に達した後、合意した事項を協定書案に盛り込み組合に提示しており、不当性はない。

また、いずれの一時金の支給に際しても、会社は協定書が締結されていないことを理由に一時金を支給しなかつたことはない。組合も一時金を異議なく受け取っており、金額面に関して何の問題も起きていないのであり、実害も被っていないのである。

(ア) 平成11年夏季一時金をめぐっては、この時点で、同11年度賃上げ、同11年夏季一時金に加えて、立会人の辞退をめぐる問題が続出している中で、会社は、団交を開いて説明するなど誠実に対応するとともに、通常の支給日に支給できるよう努力し、金額面で合意したことから、合意に達した事項を11年夏季一時金等協定書として組合に提示した。にもかかわらず、組合が、全員B評価とするのであれば考課査定を行わないのであるからその旨を同協定書案の中に盛り込むべきであると固執したため、協定を文書化することができなかつたのである。

なお、平成11年夏季一時金支給後、別の議題の下に団交が2回開かれたが、組合は、同協定が文書化されなかつたことについて何ら問題にしていない。

(イ) 平成12年夏季一時金をめぐる交渉において、労使間で金額面では合意したが、「査定評価は行うが、今回は、特例として全員B評価とする」のか「査定評価を行わない」のかについて合意に達しなかつたことから、当該箇所を除いて、会社は合意した部分に係る協定書を作成して組合に説明し了承を求めたが、組合が当該箇所を自らの主張どおり盛り込むよう固執したことから、合意事項が書面化されなかつたのである。

(ウ) 平成12年年末一時金をめぐる交渉において、会社は団交において「査定評価を行い全員をB評価とするが、そのことは協定書には盛り込まない」と説明し、その上で金額面でも

合意したことから、会社が12年年末一時金協定書案を作成したのである。ところが、組合は、協定書への調印を求めた段階になって初めて、査定評価を行い全員をB評価とするとの文言を表記するよう固執したことから、12年年末一時金に関する協定は文書化されなかったのである。

以上のとおり、各一時金について協定書が作成されなかったことについて、会社に不当性はない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 除斥期間について

本件11-67事件で争われている3・4労使協定の存廃に係る事実として、前記第1.2及び3認定のとおり、①平成3年7月23日に3年協定が、同4年4月27日に4年協定がそれぞれ締結され、1年ごとの自動更新が繰り返された後、平成6年3月22日に会社が3・4労使協定の一部破棄等の申入れを行ったこと、②3年協定には、協定の改定ないし破棄については、有効期限が3か月前までに相手方に申し入れるべきこと、及び改定についての労使協議が成立しない場合には、有効期間を3か月延長した上で失効とすることが定められていたこと、③3・4労使協定の改定に関して労使協議が行われたが整わず、会社は平成6年11月21日、3・4労使協定の有効期限であった平成6年7月22日から3か月を経過した同年10月23日にこれら協定の一部は失効した旨の通知を行ったこと、④組合は、平成7年3月16日、会社による3・4労使協定の一部破棄等が不当労働行為であるとして当委員会に不当労働行為救済申立て(7-21事件)を行ったこと、⑤その後、F元委員、G元委員の立会いの下、労使関係正常化についての協議が行われ、この過程で3・4労使協定の一部破棄等に伴う時間内組合活動の賃金保障問題等についても協議が行われたこと、⑥平成9年10月1日に当事者間で労使関係正常化についての合意が成立し、「労使協定については当面、現状のあり姿(会社の破棄申入以降)のまま維持」する旨の条項を含む合意書及び共同宣言が締結されたこと、及びこれを受けて組合は7-21事件に係る救済申立てを取り下げ、会社は解決金を200万円支払ったこと、⑦その後、平成11年5月6日に5.6ピラ配布が行われたことから、労使間の対立が再び顕在化しはじめ、3・4労使協定の一部破棄等に伴う時間内組合活動の賃金保障問題等について労使協議が行われたが、双方の主張が対立したまま、同年7月7日のF元委員及びG元委員の立会人辞任表明に至り、同月29日に組合が、3・4労使協定の一方的破棄は不当労働行為であるとして11-67事件の申立てを行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらの事実経過からすれば、組合が不当労働行為であると主

張する、会社による3・4労使協定の一部破棄等の通告は、平成6年3月22日に行われ、労使間で協議が重ねられたが合意に至らず、同協定のうち会社が一部破棄等を通告した部分は同年10月23日に失効したとみるべきである。

また、平成9年10月1日に組合が7-21事件の救済申立てを取り下げたのは、両立会人の関与の下に労使が歩み寄る中で、「新協定の締結については、労使協定の状況を見定める中で、別途協議する」との合意書の合意を踏まえ、組合の自由な判断に基づいて取り下げたものと解するのが相当であって、また、その際、何らかの思い違いや錯誤があったとは認められない。

この取り下げにより、労働委員会規則第35条に基づき、3・4労使協定の一部破棄等が不当労働行為であるとする7-21事件に係る申立ては、初めから係属しなかったものとみなされる。

以上のことからすれば、本件申立てのうち、3・4労使協定の一部破棄を不当労働行為であるとしてその破棄のない状態に戻すことを求める組合の請求は、平成11年になって初めて、平成6年中になされた3・4労使協定の一部破棄等の不当労働行為性を問題とするものである。この請求が、3・4労使協定の一部が失効した日、すなわち平成6年10月23日から1年を超えてなされたものであることは明らかであって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第34条の規定により、これを却下する。

なお、この点に関して組合は、F元委員及びG元委員が平成11年7月に労使関係正常化に関する立会人を辞退したことにより、平成9年10月に締結した合意書及び共同宣言の効力がすべて失われたことになり、それらの締結以前の状態に戻ったのであるから、3・4労使協定は依然として有効であるとも主張する。

しかしながら、両名が立会人を辞退した事実によって労働組合法第27条の規定が適用されなくなるものではない。すなわち、組合が自ら自発的に取り下げた7-21事件が、当委員会に再係属したり、上記法令の規定の例外として1年を経過した事件であっても当委員会がこれを受けることが可能となったりするものでないことは明らかであって、この点に関する組合の主張は採用できない。

## (2) 3・4労使協定問題に係る団交について

上記判断のとおり、3・4労使協定の一部破棄等に係る申立ては、救済申立期間を徒過しており、不当労働行為救済事件として争い得ないこと、及び合意書において今後の対応として「労使協定については、当面、現状のあり姿(会社の破棄申入以降)のまま維持し、新協定の締結については、労使関係の状況を見定める中で、別途協議する」とされていたことからすると、新協定

の締結に関する団交は、今後の労使関係として、時間内組合活動に対する賃金保障等の便宜供与をどうするかについての、新たな団交と位置付けられるべきである。

また、一般的に企業は、労働組合に対して便宜供与をする義務ではなく、労使の合意により便宜供与する場合でもその内容は労使協議によって決せられる。

かかる観点からすると、会社は、組合に対する便宜供与の義務はないと述べた上で、組合から新たな提案があれば検討すると繰り返し回答しているなど、団交で誠実に対応していると判断される。

なお、組合は、会社が3・4労使協定の一部破棄に固執し、不誠実な団交を繰り返していると主張するが、むしろ団交が進展しないのは、3・4労使協定は現在も有効であるとの主張に組合が固執していることが原因であるというべきである。

よって、会社の団交に対する態度に不当労働行為はなく、この点に関する組合の請求は棄却する。

(3) 一時金の支給に係る協定書の文書化について

組合は、一時金の支給額について労使が合意したにもかかわらず、査定を表記をめぐって合意していないことを理由に会社が協定を文書化しないのは、組合の弱体化を企図して行った不当労働行為であると主張するので、この点について検討する。

ア 平成11年夏季一時金については、前記第1.4(1)ないし(6)認定のとおり、①平成11年夏季一時金をめぐる団交は、4回にわたって開かれ、金額面で妥結したこと、②同年6月11日、組合は、会社の提示した額を受け入れ、同月15日、同一時金が支給されたこと、③同日、会社が示した11年夏季一時金等協定書案には、査定基準が記されており、これをみた組合が同協定書案の内容を不満として協定の締結を拒否したこと、が認められる。

査定基準の表記については、前記第1.4(3)認定のとおり、この年、初めて示されたものではなく、昭和63年頃から既に会社の回答書に表記されており、少なくとも平成8年年末一時金及び同10年夏季一時金については、組合も合意して、査定基準が表記された協定書が作成されていることが認められる。

このことからすれば、査定基準について、平成11年夏季一時金交渉において、会社が評価Bの者の場合の支給月数のみ説明し、評価Aの者及び評価Cの者の場合にまで言及しなかったとしても、査定基準の存在や概要について組合が全く知らなかったとみることはできず、会社が従前の協定書と同じような内容での協定の締結を求めたとしても、特段、問題があったとは言えない。結局のところ、協定を文書化することができなかったこ

とを会社の不当労働行為によるものとみるのは相当ではない。  
イ 平成12年夏季一時金については、前記第1.5(2)ないし(6)認定のとおり、①平成12年夏季一時金をめぐる団交は、同年5月30日、及び6月6日に開かれ、組合は同月14日、妥結を会社に通知したこと、②組合員への同一時金の支給時期が遅れたが、会社は事前に妥結日によっては遅れる旨説明していたこと、③団交において会社は、査定基準につき、査定は行うが今回は特例として全員一律B評価としこのことは協定書の中に文書表記はしない、と説明していること、④会社は、合意に達した部分は文書化できるが合意に達しない部分は文書化できないと述べたこと、⑤組合がこの回答を受け入れなかったことから、会社が示した12年夏季一時金等協定書案が文書化されなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は、平成12年夏季一時金をめぐって、組合の要求に応じて団交を開き、査定基準については文書表記しないと説明しており、金額面等、合意した部分については若干の遅滞はあったものの支給の手続をとっていると判断されるところから、平成12年夏季一時金の協定が文書化されなかったことを不当労働行為とみるのは相当ではない。

ウ 平成12年年末一時金については、前記第1.6(2)ないし(4)認定のとおり、①団交は、同年11月16日、同月24日、及び同月30日の3回開かれ、同年12月5日、組合が会社の提示した額どおり受け入れたこと、②同月8日、同一時金は他の従業員と同時期に組合員にも支給されたこと、③団交で会社は、査定基準につき、査定を行い全員をB評価とするが、このことは12年年末一時金協定書の中には盛りこまないと説明していること、④会社は、団交で合意した部分は文書化できるが合意に達していない部分は文書化できないと述べたこと、⑤組合がこの回答を受け入れなかったことから、会社が示した12年年末一時金協定書案が文書化されなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすれば、会社は、平成12年年末一時金をめぐって、組合の要求に応じて団交を開き、査定基準について文書表記はしないと説明しており、金額面等、合意した部分については遅滞なく支給の手続をとっていると判断されるところから、12年年末一時金の協定が文書化されなかったことを不当労働行為とみるのは相当ではない。

以上のことからすれば、平成11年夏季一時金、同12年夏季一時金及び同12年年末一時金が文書化されなかったのは、会社が組合を軽視し、若しくは弱体化を狙ってなされたものであるとまで言うことはできない。したがって、この点に係る組合の請求

は棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成14年11月21日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中治 印